

2. Козак В. Є. Економічні результати як елемент оцінки діяльності підприємства / В. Є. Козак, Г. О. Христич // Вісник Хмельницького національного університету. - 2016, № 6, Т. 2

3. Косянчук Т. Ф. Результативність діяльності підприємства та її діагностика / Косянчук Т. Ф. // Вісник Хмельницького національного університету 2015, № 3, Т. 1

4. Турило А.М. Фінансово-економічні аспекти оцінки результатів і ефективності діяльності підприємства/А.М. Турило, О.А. Зінченко//Фінанси України. – К., 2017. – № 8. – С. 35–44.

Шкуліпа Артем
студент факультету економіки, менеджменту та логістики
Стадник Вікторія
к.е.н., ст., викладач
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
м. Ніжин
Україна

РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК НАУКИ

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливого значення набувають питання управління підприємством. Відомо, що для ефективного управління організацією необхідно враховувати існуючі та можливі проблеми в менеджменті. 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.

В області осмислення проблем українського менеджменту та його організаційної культури достатньо продуктивно працюють українські вчені: Б.П. Будзан, Ф.І. Хміль, Г.В. Щокін, Г.А. Дмитренко, О.Є. Кузьмін, В.Г. Герасимчук, Г.О. Коваленко, Г.Л. Хаєт й інші.

Метою дослідження є дослідження особливостей українського менеджменту та його організаційної культури управління, визначення проблем вітчизняного менеджменту й формування підходів щодо їх вирішення.

Менеджмент – це наука, яка спирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й технології. З іншого боку, менеджмент має справу з людськими спільнотами, які суттєво відрізняються одна від одної звичками, традиціями, життєвими цінностями, інститутами, рівнем освіти, суспільною мораллю тощо

За допомогою менеджменту людське суспільство з хаотичного перетворюється на високоорганізоване й ефективне. З одного боку – це наука, яка спирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й

технології. З іншого, менеджмент має справу з людськими спільнотами, які суттєво відрізняються одна від одної звичками, традиціями, життєвими цінностями, інститутами, рівнем освіти, суспільною мораллю тощо. Тому при переході від теорії менеджменту до практики необхідно застосовувати такі моделі, які відповідають місцевим умовам.

В Україні існує оригінальний власний досвід менеджменту. І. Каганець показав, що український менеджмент має глибокі корені, сформовані ще 200 років тому Григорієм Сковородою. Як виявилось, вчення Г. Сковороди про «властиву працю» набагато випередило час та ідеально відповідає потребам сьогодення.

Філософ звернув увагу на те, що кожна людина володіє особливими здібностями до виконання певної роботи. Ця робота є продовженням внутрішньої природи; виконуючи її, людина розкриває свій потенціал, удосконалюється та відчуває щастя від самореалізації. Як пророко сказав філософ, «удячність блаженній природі за те, що необхідне зробила легким, а важке – непотрібним».

Мовою сучасного менеджменту це означає, що проблема функціональної некомпетентності – це проблема людини, яка займається «не своєю роботою»: «немає людей безталанних, а є люди, які займаються не своєю справою».

Безліч економічних та соціальних проблем стали для України дуже гострими через нестачу високопрофесійних, а водночас патріотично налаштованих кадрів. Українському менеджменту буде важко зробити суттєвий крок уперед. Для цього нам необхідно опанувати сучасні методи менеджменту, сприйняти цінності правила і етичні норми, чинні у цивілізованому світі, зберігаючи та використовуючи при цьому національні моральні надбання, отримані через релігію та історичну культуру.

Нові умови господарювання вимагають нових підходів до управління, тому має особливе значення огляд докорінних змін, які відбуваються у сфері управління, оскільки триває зміна соціально-економічної системи. Постає необхідність рішуче ламати стереотипи мислення, які склалися протягом тривалого часу [3].

Першою з проблем українського менеджменту є самозакоханість, тобто більшість керівників впевнені, що тільки вони знають, як чинити правильно, і абсолютно не погоджуються з чужою думкою.

Наступною значною проблемою є те, що український бізнес, і не лише український, зосереджений на заробітку грошей. Для сучасного українського бізнесу характерна зацикленість на грошах, недостатня духовність і творчість. Це зумовлено економічною ситуацією в нашій країні. Разом з тим, вже є бізнесмени, для яких «нести в світ прекрасне» - не пусті слова. Вони прагнуть покращити цей світ у рамках своїх можливостей. Заради справедливості варто відзначити, що їм працювати в нашій країні не простіше, однак внутрішні відчуття, з яким вони працюють, зовсім інші. І, дуже добре, що такі бізнесмени в нашій країні є.

Третьою проблемою вітчизняного бізнесу є те, що ніхто або майже ніхто насправді не думає про споживачів. Річ у тому, що наша країна ще не доросла до максимальної орієнтації на клієнта. У нас основне завдання на даному етапі розвитку - вижити за всяку ціну. Необхідно пам'ятати, що вижити можна тільки завдяки клієнтам, оскільки в кінцевому рахунку бізнес існує для клієнтів, а не для керівництва. Основою бізнесу повинна стати клієнтоорієнтованість, а не збагачення компанії. Якщо дотримуватись цього правила, то й збагачення стане саме собою зрозумілим, адже коли думаєш про клієнтів, є шанс заробити гроші.

Четверта проблема - жадібність і конкуренція. Ми можемо спостерігати, як у цілих галузях бізнесу виникають складності через те, що люди знищують один одного і не вміють співпрацювати. Особливо, якщо галузь висококонкурентна. Поняття конкуренції саме по собі жорстке і передбачає виграв за рахунок програшу іншого, але ж у конкуренції також можливий варіант «виграю я - виграє інший».

Наступна проблема - це нарцисизм або зосередженість на власній величі. Багато українських бізнесменів думають буквально так: «мій бізнес - це я». Такі бізнесмени не будуть думати про людей, які розвивають його бізнес. Для них характерна позиція: якщо в компанії трапляються невдачі - винні співробітники, але якщо стався успіх, то він став можливий завдяки особистим зусиллям керівника. Ця проблема свідчить про невміння розділяти успіх зі своїми співробітниками.

Шоста значна проблема українського менеджменту - це зосередженість на цифрах, що називається «нічого особистого». Через зацікленість на цифрах і цифрових показниках ми постійно стикаємося з проблемою у відносинах, через що нерідко можуть виникнути конфлікти [2].

І остання за порядком, але одна із найважливіших - 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 самогубство. Безумовно, пишатися минулими досягненнями або минулими стратегіями можна, але вони працюють не завжди.

Професор Б. Будзан, ґрунтовно досліджуючи особливості українського менеджменту, зазначає, що в державі наявна криза управління. Одна з її причин – втрата керованості внаслідок порушення соціальних структур через надмірну централізацію. Ще однією причиною кризи управління є те, що плановій економіці не вдалося сформувати в українському менеджменті традиції точності, пунктуальності, здатності до управління своїм часом і часом підлеглих, створити механізми протидії суб'єктивній авральності, стихійності, компанійщині тощо.

Україна має історичний шанс створити свою ефективну модель органічного менеджменту. Він базується на тому, що кожна людина має здібності до певної, так званої «властивої праці». При її виконанні ця здібність реалізується, переходить із потенційного стану в актуальний. Тому проблема некомпетентності, так характерна для українського менеджменту, – це проблема

людини не на своєму місці. Завдання органічного менеджменту – допомогти людині знайти таку роботу, яка відповідає її природним здібностям.

На нашу думку, у майбутньому дослідження даного питання повинні спрямовуватися 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. Алієв Г. Перспективи розвитку менеджменту в Україні // <http://kerivnyk.info/2012/03/aliev.html>
3. Лесечко М. Українська модель менеджменту // <http://sd.org.ua/news.php?id=7821>