



УДК 336.71

## ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

*Степа М.В., студентка ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»  
Науковий керівник – Романенко Т.В., асистент кафедри аграрної економіки  
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»*

*Стаття розкриває особливості стану та перспектив щодо вдосконалення українського менеджменту та його організаційної культури управління й формування підходів щодо їх удосконалення.*

***Менеджмент, підприємство, технологія, бізнес-освіта.***

**Постановка проблеми.** Історично склалося, що Україна відстала у своєму економічному розвитку від «ринкових» країн світу. Наші невдачі в проведенні економічних реформ пов'язані з невизначеністю стратегії кардинальної перебудови суспільства (включаючи політичне, соціальне й моральне середовище). Щоб не допускати грубих помилок надалі, нам необхідно навчитися знаходити оптимальні рішення в умовах недостатньої стабільності й невизначеності соціально-економічного життя, характерного для сьогоденної України.

**Мета та завдання дослідження.** 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.

**Виклад основного матеріалу.** 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. Тому при переході від теорії менеджменту до практики необхідно застосовувати такі моделі, які відповідають місцевим умовам.

Першою з проблем українського менеджменту є самовпевненість, тобто більшість керівників вважають, що тільки вони знають, як чинити правильно, і абсолютно не погоджуються з чужою думкою. У власника компанії не завжди є чіткі цілі й плани розвитку компанії. Стратегія постійно міняється, що виключає можливість загального планування, відсутнє прозоре планування фінансових потоків підприємства й вони пов'язані з тіншовим ризиком. Через це неможливо досягти результатів, яких вимагає власник.

Наступною значною проблемою є те, що український бізнес, і не лише український, зосереджений на заробітку грошей. Для нього 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. І, дуже добре, що такі бізнесмени в нашій країні є.

Третьою проблемою вітчизняного бізнесу є те, що майже ніхто насправді не думає про споживачів. 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



**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції  
професорсько-викладацького складу, науковців, аспірантів і студентів  
«Роль інститутів освіти та науки у формуванні інноваційної культури суспільства»**

---

клієнтів, а не для керівництва. Основою бізнесу повинна стати клієнтоорієнтованість, а не збагачення компанії.

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. 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».

І остання за порядком, але одна із найважливіших — небажання що-небудь змінювати, схильність зберігати стабільність, прагнення охороняти свій status quo, свою позицію, посаду та напруження, пишатися минулими заслугами та досягненнями і продовжувати робити все, як раніше, зберігати непорушність процесів у компанії, які одного разу призвели до успіху. Безумовно, пишатися минулими досягненнями або минулими стратегіями можна, але вони працюють не завжди.

Модернізація управління має відбуватися на основі нового підходу, за якого керівники бізнесу з метою модернізації методів управління мали б спрямувати зусилля на:

- 1) вироблення нових концепцій управління;
- 2) інтенсивний розвиток системи бізнес-освіти;
- 3) довгострокове планування управління;
- 4) введення системи моніторингу стану управління;
- 5) точне визначення прав і обов'язків зі збереженням почуттям колективізму;
- 6) дослідження і розробки з менеджменту;
- 7) використання сучасних технічних, насамперед інформаційних, засобів.

Виникає необхідність конкретизації напрямків дії та використання головних внутрішніх і зовнішніх чинників підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

1. Технологія. Технологічні нововведення, особливо сучасні форми автоматизації та інформаційних технологій, справляють найістотніший вплив на рівень і динаміку ефективності виробництва.

2. Устаткуванню належить провідне місце в програмі підвищення ефективності господарювання.

3. Матеріали та енергія позитивно впливають на рівень ефективності діяльності, якщо розв'язуються проблеми ресурсозбереження, зниження матеріаломісткості та енергоємності продукції, раціоналізуються управління запасами матеріальних ресурсів і джерелами постачання.

4. Вироби. Самі продукти праці, їхня якість і зовнішній вигляд також є важливими чинниками ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

5. Працівники. Основним джерелом і визначальним чинником зростання ефективності діяльності є працівники-керівники, менеджери, спеціалісти, робітники.

6. Організація і системи. Єдність трудового колективу, раціональне делегування відповідальності, належні норми управління забезпечують вищий рівень ефективності будь-якої виробничо-господарської системи.

7. Методи роботи. Постійне вдосконалення методів праці передбачає систематичний аналіз стану робочих місць та їхню атестацію, підвищення кваліфікації кадрів, узагальнення та використання позитивного досвіду.

## СЕКЦІЯ 2

### «Удосконалення процесів менеджменту, обліку та аудиту на підприємствах: світовий та вітчизняний досвід»



8. Стиль управління, що поєднує професійну компетентність, діловитість і високу етику взаємовідносин між людьми, практично впливає на всі напрямки діяльності підприємства.

9. Державна економічна й соціальна політика істотно впливає на ефективність суспільного виробництва. Основними її елементами є: а) практична діяльність владних структур; б) різноманітні види законодавства (законотворча діяльність); в) фінансові інструменти (заходи, стимули); г) економічні правила та нормативи (регулювання доходів і оплати праці, контроль за рівнем цін, ліцензування окремих видів діяльності); д) ринкова, виробнича й соціальна інфраструктури; е) макроекономічні структурні зміни; є) програми приватизації державних підприємств (організацій); ж) комерціалізація організаційних структур невиробничої сфери.

10. Інфраструктура. Важливою передумовою зростання ефективності діяльності організацій є достатній рівень розвитку мережі різноманітних інституцій ринкової та виробничо-господарської інфраструктури. Лише вмiле використання всієї системи перелічених чинників може забезпечити достатні темпи поліпшення управління організацією.

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** Відсутність менеджменту є чи не найсерйознішою проблемою соціально-економічного прогресу. Дослідження тенденцій світового менеджменту та особливостей становлення соціально-економічного менеджменту в Україні дають змогу намітити орієнтири формування системи менеджменту в нашій державі. Досягнення світового менеджменту потрібно адаптувати до українського «грунту» з урахуванням ментальності типового українського керівника, спеціаліста, робітника. Адже центральна фігура системи керування виробництвом — людська особистість, яка одночасно є об'єктом керування (виконавцем) і суб'єктом керування (керівником).

Створення відповідних факультетів з менеджерської підготовки у провідних навчальних закладах, регіональних центрів перепідготовки теперішніх керівників та підготовки резерву завершить формування цілісної системи підготовки керівників-менеджерів в Україні. Нова плеяда менеджерів, сформована за генетичними здібностями та знанням стратегічного і тактичного менеджменту, створюватиме прагматичну українську модель менеджменту.

#### Список літератури

1. Немцов В.Д., Довгань Л.Є. Стратегічний менеджмент. Навч. посібник. - К. УВПК Ексоб, 2010.
2. Осовська Г.В. Основи менеджменту. Навч. посібник. - К.: Кондор, 2009.
3. Покропивного С.Ф. Економіка підприємства: Підручник. - КНЕУ, 2008.
4. Чумаченко М.Г. Економічний аналіз: Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2007.

*Статья раскрывает особенности состояния и перспектив по совершенствованию украинского менеджмента и его организационной культуры управления и формирование подходов по их усовершенствованию.*

*Менеджмент, предприятие, технология, бизнес-образование.*

#### MAJOR CHALLENGES AND PROSPECTS OF MANAGEMENT IN UKRAINE

*M. V. Stepa, T. V. Romanenko*

*The article reveals the features of the condition and prospects for improving Ukrainian management and its organizational culture of governance and formation of approaches to improve them.*

*Management, business, technology, business education.*