

Шепеленко Д. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день однією з найактуальніших проблем, що постає перед українською економікою – є підвищення продуктивності праці, рівня конкурентоспроможності підприємств та ефективності управління. Головним чином це пов'язано з недосконалістю вітчизняного менеджменту, який ще повністю не сформувався та не сприймається управлінцями як необхідний до впровадження.

Значний внесок у визначенні проблем українського менеджменту та методів його оптимізації зробили наступні вітчизняні вчені: Ф. І. Хміль, Г. Л. Хаєт, Б. П. Буздан, Г. В. Щокін.

Проаналізувавши сучасний стан менеджменту в Україні можна виділити наступні 5 основних проблем:

1. Делегування обов'язків. Процес становлення українського менеджменту у незалежній країні починається у 1992 році та ще повністю не сформувався. Багато в чому, він ще тісно пов'язаний з радянською системою управління, для якої характерні: жорстка централізація, імітація роботи, «зрівнялівка», довічний найм номенклатури, імітація роботи. Як наслідок працівники не вмотивовані, а управлінці зовсім не вміють делегувати обов'язки та ефективно керувати трудовими ресурсами.

2. Небажання змін. На відміну від західного образу мислення, де ризик сприймається як необхідний етап для вдосконалення та саморозвитку, в українській свідомості надовго вкоренився вислів «ініціативу карають». Це призвело до того, що не одне покоління менеджерів не схильні та не готові до ризику, це значно гальмує розвиток та посилює відставання від більш розвинених країн.

3. Короткостроковість планування. Дана проблема тісно пов'язана з ситуацією в країні у цілому. Через недосконалість нормативно-правової бази та нестабільної ситуації у державі управлінцям важко планувати свою діяльність на довгострокову перспективу, а велика ризикованість призводить до того, що краще використати екстенсивні методи та отримати «швидкі гроші», ніж вдосконалювати та інвестувати в підприємство.

4. Тіньове управління. Недосконала система оподаткування в Україні спричинює перехід багатьох підприємств у тіньову економіку, це знаходить відображення і в менеджменті. Так звані «неформальні управлінські взаємодії», зміст яких не регламентується в документації.

5. Відсутність корпоративної культури. Досвід України є значно меншим ніж США, тому поняття «корпоративної культури» починає впроваджуватися в невеликих компаніях малого бізнесу або вже навіюється материнськими транснаціональними компаніями, що мають дочірні фірми в Україні. Тож більшість управлінців приймають рішення на інтуїтивному рівні, не оформлюючи свої вимоги та побажання у кодекс, місію, цілі та плани підприємства.

Незважаючи на ряд вагомих недоліків, український менеджмент має значний потенціал та ряд перспектив. Для підвищення ефективності концепція управління має дещо трансформуватися та змінити орієнтири на наступні засади:

1. Запровадження і синтез справедливості, рівності, прозорості та свободи на практиці.

2. Інноваційний та самостійний характер діяльності, творчий підхід до вирішення питань.

3. Адекватний підбір кадрів та підвищення рівня кваліфікації як менеджерів так і штатних працівників.

4. Відмова від старих принципів ієрархічних відносин, перехід до партнерства та формування духу «спортивної команди», що вже давно виправдало себе на практиці інших країн.

5. Використання сучасних технологій та методів управління, адаптування західних практик та моделей менеджменту в умовах вітчизняного мислення й українського керування.

6. Прагнення не до максимального (швидкого та екстенсивного), а до соціального обґрунтованого прибутку.

7. Планування на довгострокову перспективу та застосування, на практиці стратегічного, Facility, Time та менеджменту бізнес-одиниць.

Таким чином, організаційна культура вітчизняних підприємств не є досконалою. Економічна криза, нераціональна монетарна та фіскальна політика держави, історична залежність від радянської моделі управління та не сформованість

самобутнього українського менеджменту спричиняють низький рівень продуктивності праці, конкурентоспроможності та ефективності керівництва українськими підприємствами. Проте організаційна культура може бути вдосконалена через ряд заходів: децентралізація, забезпечення гласності в управлінні, соціалізація, гуманізація праці, налагодження соціо-психічного клімату в колективі.

Список використаних джерел:

1. Крупський О. П. Організаційна культура: сутність, види, особливості імплементації в Україні / О. П. Крупський // Економічний вісник національного гірничого університету. – 2014. – №1. – С. 29–38.
2. Крупський О. П. Культура в організації: роль менеджера в забезпеченні збалансованого підходу / О. П. Крупський // Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. – 2014. – Т.19, Вип 3(3). – С. 63–67.
3. Дроніна М. С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств / М. С. Дроніна, Т. С. Черкашина // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2013. – №1. – С. 4–15.

Щербина К. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА
СФЕРИ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ**

Сфера послуг – важливий сектор економіки, що надзвичайно швидкими темпами зайняв провідні позиції в розвинутих країнах світу.

За останні десятиріччя в світі склалась тенденція переходу значимості в економіці та взагалі в світосприйнятті від матеріального до інформаційного, електронного та нематеріального. ВВП високо розвинутих країн зазнало змін у структурі. Якщо раніше більшу долю складала промисловість, то нині у високо розвинутих країнах сфера послуг перейняла на себе першість. Наприклад, частка сфери послуг в ВВП США, Франції, Нідерландів складає 70 %. Така тенденція характерна і для середньо розвинутих країн, що володіють особливими природними умовами та рекреаційними ресурсами за рахунок туристичних послуг (сфера послуг у ВВП Туніса, Камбоджи, Єгипту – 60 %).

Значний внесок в дослідження даної теми внесли вчені Дж. Белл, З. Бжезінський, Дж. Гелбрейт, П. Друкер та інші.

Ринок послуг в Україні розвивається неоднозначно, що пов'язано з рядом