

Долгова А. В., Стасюк Ю. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЗАРУБІЖНІ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЇХ ЕЛЕМЕНТІВ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ

Вибір певної моделі менеджменту є одним із найвизначніших питань, які зустрічаються у процесі управління організацією. Поняття «модель менеджменту» означає чітко вибудоване уявлення про те, як має виглядати система управління на підприємстві, які вона має шляхи впливу на об'єкт управління, і як може змінюватися під впливом зовнішнього середовища. У процесі функціонування організації модель може змінюватися, прогресувати, формуючись протягом багатьох років. Отже, модель менеджменту має органічно вписуватися та відповідати певній культурі, традиціям та духу населення країни, в якій вона формується. Так виникають національні моделі менеджменту, які представляють собою сукупність управлінських рішень на типовому підприємстві країни.

Найбільш поширеними прикладами національних моделей менеджменту є американська, японська та європейська моделі, кожна з яких має свої особливості, що виникли під впливом низки факторів.

Характерною особливістю американської моделі управління є спрямованість на індивідуальність. Керівники невеликих компаній зазвичай віддають перевагу особистому спілкуванню з кожним із підлеглих, підкреслюючи тим самим індивідуальність кожного працівника. Ефективний менеджер повинен підібрати для кожного працівника особливий підхід в управлінні, допомагати у розв'язанні повсякденних питань та сприяти кар'єрному зростанню робітника [1].

Особливістю європейської моделі менеджменту є поєднання різних національних моделей управління країн Європейського союзу. Загалом, відмінність між американською та європейською моделями менеджменту не є значною, адже Європа і США мають досить схожі культури, що зумовлює швидкий обмін досвідом управління між ними. Однією з найвизначніших відмінностей європейської моделі менеджменту є те, що навіть невеликі дочірні підприємства та організації, хоча й функціонують у рамках великих компаній, зберігають відносну самостійність дій. Ця самостійність стосується як прийняття фінансових та виробничих рішень, так й інноваційної діяльності. Особливістю європейської моделі управління також є значна концентрація на процесі цілепокладання, зборі та структуризації інформації, а також обережності в прийнятті важливих рішень.

Швидке відновлення економіки Японії в другій половині ХХ ст. певною мірою пов'язане із японською системою управління, заснованою на морально-психологічних важелях впливу на особистість. Стабільність трудових ресурсів, низька плинність кадрів, гарантія зайнятості та атмосфера довіри між працівником та роботодавцем – це все позитивні аспекти системи довічного найму, яка є характерною для Японії. Також для японської моделі управління характерна відкритість корпоративних цінностей, постійна присутність керівництва на виробництві, чистота та охайність робочих місць, що зумовлює орієнтацію на якість виконаної роботи [3]. В цілому японський менеджмент орієнтований

на покращення людських відносин в колективі за рахунок високої узгодженості дій, взаємодовіри між різними рівнями працівників, високих моральних цінностей та стабільності трудової діяльності.

Розвиток теорії та реалізація практики українського менеджменту відбувається під впливом сучасних шкіл та теорій менеджменту й накопиченого вітчизняного й світового досвіду. Звісно, що серед цих трьох факторів впливу найбільша перевага віддається саме досвіду західних країн, але при цьому не завжди враховується український менталітет. На сучасному етапі розвитку український менеджмент стикнувся з низкою питань, які потребують суттєвого опрацювання та вирішення, зокрема: економія на співробітниках (нерегулярні виплати винагородження), несерйозне відношення до працівників нижчого рангу, несвоєчасні виплати заробітної плати, наявність системи штрафів, неналежні умови праці тощо. На невизначеність моделі українського менеджменту також впливають такі фактори, як невміння імпортувати новітні технології, низьке залучення вітчизняного інтелектуального потенціалу, відсутність на багатьох підприємствах чітко прописаного кодексу корпоративної культури та іншого [2].

Для українського менеджменту цілком корисно було б перейняти певні риси американської, європейської та японської моделей менеджменту. Використання у своїй практиці досвіду інших країн допомогло б вирішити низку проблем, але при цьому слід враховувати також особливості українського менталітету та культури. Так, корисним було б застосування американського принципу підкреслення індивідуальності кожного з робітників, це допомогло б зблизити керівника і підлеглого, тим самим підвищити рівень довіри та співпраці між ними. З японської моделі українські менеджери могли б перейняти відношення до комфорту на робочому місці, підвищення рівня поваги до корпоративних цінностей, а також високий рівень відданості робітника своїй компанії. Застосування певних рис європейської моделі менеджменту було б корисним для більш маленьких українських організацій, або дочірніх підприємств. Завдяки запозиченню деяких принципів цієї моделі управління, вітчизняні організації могли б досягти більш високого рівня ефективності визначення цілей, прийняття важливих рішень та виконання управлінських розпоряджень.

Загалом поняття моделі менеджменту є досить динамічним, адже немає чіткої структури управління для того чи іншого підприємства. Для України було б дуже корисним не тільки переймання деяких рис іноземних моделей менеджменту, але й розробка своїх інноваційних рішень у цьому питанні, адже система управління буде ефективною лише у тому разі, коли відповідатиме національним особливостям країни.

Список використаних джерел:

1. Перегудова С.А., Агафонова М.С. Особенности американской модели управления. *Современные наукоемкие технологии*. 2014. № 7-2. С. 134-134.
2. Фединець Н.І. Сучасна модель менеджменту в Україні та її вплив на механізм управління персоналом туристичного підприємства. *Інноваційна економіка*. 2020. № 5-6. С. 83-88.
3. Северина С.В. Характерні методи управління японськими та американськими підприємствами та можливість їх впровадження на українських теренах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 8. С. 146-148.