**Наталія Сербіненко, Олена Дворецька**

**(Запоріжжя, Україна)**

**ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ І ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Формування ринкових економічних відносин в Україні і загострення конкуренції об'єктивно змушують керівників та менеджерів кардинально змінювати систему поглядів на управління підприємством у нестабільному та важкопрогнозованому зовнішньому середовищі. Сьогодні головним завданням підприємства стає адаптація не до самих змін ринкових умов функціонування, а до швидкості цих змін. У зв'язку з цим необхідна така система управління, яка була б здатна адекватно і своєчасно реагувати на зміни як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Тому цій проблемі приділяється все більше уваги в теоретичних дослідженнях науковців та практичній діяльності суб'єктів господарювання.

Так 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). У стратегічному менеджменті виникає об’єктивна необхідність. Щоб не допускати грубих помилок надалі, нам необхідно навчитися знаходити оптимальні рішення в умовах недостатньої стабільності й невизначеності соціально-економічного життя, характерного для сьогоднішньої України.

Мета роботи: охарактеризувати сучасні проблеми і розглянути перспективи розвитку українського менеджменту.

Сучасна школа менеджменту будується на принципах поєднання соціального управління з рішенням конкретних завдань, що виникають як на мікро-, так і на макрорівні. На сучасному етапі відбувається адаптація вітчизняної теорії й практики управління до становлення механізму змішаної економіки України, а також інтеграції із закордонним менеджментом. У цей час ще не сформульована проблематика інтегрованої теорії сучасного менеджменту. Для проведення корінної перебудови системи управління потрібні не просто виконавці, а добровільні й свідомі однодумці. Найважливішим напрямком розвитку в Україні, що дозволяє різко підвищити продуктивність праці, є інноваційні процеси, що ґрунтуються на сучасній науково-технічній політиці відновлення виробництва. Головна сфера дій менеджменту в інноваційних процессах - інноваційне підприємство [3, с. 65].

Найбільш важливими проблемами, які мають бути вирішені менеджерами українських підприємств є наступні:

1. Перехід від товариств з обмеженою відповідальністю до акціонерних товариств. Відокремлення підприємства як юридичної особи від власника привело до укрупнення підприємств, збільшення масштабів виробництва, що дозволило знизити собівартість продукції, поліпшити її якість і отримати необхідні кошти для інвестиції та інновацій.

2. Заміна власників-засновників новими, ефективнішими, власниками. Провідні фірми стали дійсно провідними не під час керівництва відомих і харизматичних засновників, а в часи нових власників, які, не дуже переймаючись креативним процесом, починають займатися економічними проблемами підприємства, наймаючи для цього професіональних менеджерів.

3. Заміна у керівництві компаній засновників ефективними менеджерами. За умов конкурентного середовища досягти успіху лише за рахунок інтуїції неможливо. Потрібні не тільки креативна ідея, а й точний розрахунок, стратегія. Розробити ж їх може тільки фахівець, який має не лише досвід роботи у певній галузі, а й відповідні знання та багато інших, наприклад: сполучення „власник - генеральний менеджер"; криза зростання; невміння керівництва компаній ставити цілі та завдання, визначати критерії ефективності роботи; перехід українських підприємств на принципи маркетингу; недовіра до консалтингу і консалтингових фірм; формалізація процесу прийняття рішень на підприємстві. [2, с. 41]

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 [6].

За своєю значимістю і масштабами проблема змін, на мою думку, найважливіша проблема вітчизняних бізнесменів. Вона свідчить про потребу зберегти усталене, напрацьоване і спиратися у своєму розвитку на досягнення, які були досягнуті колись давно. Письменник Максим Горький сказав чудову фразу: «У кареті минулого далеко не виїдеш».

Економічний аспект впливає на економічний розвиток регіону, держави через створення робочих місць, підвищення професійного рівня працездатного населення, підвищення освітнього рівня молоді тощо.

Соціокультурний аспект змін полягає у впливі змін на закони соціального життя людей, економічну, політичну, правову, освітню, моральну та іншу культуру.

Етичний аспект порушує питання норм поведінки, сукупності моральних правил певної суспільної групи, взаємовідносин з природою, етичних цінностей людини, доцільності наукових експериментів.

У технологічному аспекті зміни дають поштовх розвитку технології, створюють перспективи технологічного прогресу [4, с. 125].

Отже, зміни створюють конкурентні переваги на підприємстві.

У разі, коли менеджер хоче змінити співробітників необхідно починати з себе. Посилення штрафів для співробітників, різні системи мотивації, ні «батіг», ні «пряник» не дадуть результатів.

Українським підприємствам притаманна слабкість організаційної культури. Тут постає необхідність у формуванні ефективної організаційної культури з чіткою системою «корпоративних цінностей» та вираженим «корпоративним духом».

Для сталого розвитку необхідний стратегічний погляд, тобто планування менеджменту на глибокий часовий зріз.

Для підтримки інноваційного підприємництва доцільно стимулювати створення приватних і змішаних (державно-приватних) фондів, необхідно розробити програму допомоги по оснащенню науково - дослідних центрів сучасними засобами телекомунікацій і формуванню банків даних.

Одним із чинників, що може вплинути на швидкий розвиток управління та подолання неблагополучної економічної ситуації в Україні, є безкомпромісна відмова від старих звичок і умовностей та запровадження нової техніки і методів управління [5, с. 201].

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

· вироблення нових концепцій управління;

· інтенсивний розвиток системи бізнес – освіти;

· довгострокове планування управління;

· введення системи моніторингу стану управління;

· точне визначення прав і обов’язків зі збереженим почуттям колективізму;

· дослідження і розробки з менеджменту;

· використання сучасних технічних, насамперед інформаційних, засобів [1, с. 74].

Отже, можна передбачити, що у ХХІ ст. стару організаційну модель, що базується на ієрархії, змінить нова - горизонтальна, побудована на інтеграційних процесах. Від традиційно жорсткої функціональної спеціалізації, за якої чітко окреслюються такі сфери, як маркетинг, виробництво, наукові дослідження, дослідно-конструкторські розробки і т.п., організаційна побудова компаній ХХІ ст., можливо матиме форму матриці, оскільки жодне важливе рішення не буде прийняте, коли воно не передбачатиме інтеграції та координації цілої низки функцій.

Посилання міжнародного характеру поставить перед теорією і практикою багато нових питань, які доведеться з'ясувати. Найважливіші з них стосуються спільних ознак і відмінностей у місцевому та міжнародному управлінні; закономірностей, форм і методів управління - універсальних або застосованих тільки для конкретних умов різних країн; особливостей національного стилю в управлінні тощо.

Сучасне господарське керування характеризують багатоваріантність можливих вирішень, гнучкість і неординарність господарських ситуацій та неповторність способів дії в конкретній ситуації. Менеджмент нас навчає, як, знаючи прийоми, способи та шляхи вирішення тих чи інших управлінських завдань, досягти успіху в умовах конкретного підприємства. Керівник-менеджер стає центральною фігурою керування, розробляє варіанти господарських вирішень, бере на себе відповідальність за розробку та впровадження управлінських команд.

Організаційна культура підприємств вітчизняного бізнесу є недосконалою. Це негативно впливає на їх конкурентоспроможність та вимагає вдосконалення.

Заходи щодо вдосконалення організаційної культури підприємств українського бізнесу пов’язані з гуманізацією праці, соціалізацією, демократизацією й етизацією управління, створенням раціональної системи трудових відносин, налагодженням сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, забезпеченням гласності в управлінні.

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

**Література:**

1. Економіка підприємства: Підручник. За ред. акад. С.Ф. Покропивного. 2-е вид., перероб. та доп.- КНЕУ, 2008.

2. Зозульок О., Длігач А., Писаренко Н. Сучасні проблеми менеджменту українських підприємств.// Економіка України. - 2002. - № 6. - с. 41-46.

3. Осовська Г.В. Основи менеджменту. Навч. посібник.- К.:Кондор, 2009.

4. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент : учебник / Р.А. Фатхутдинов. – Изд. 4-ое. – СПб. : Изд-во "Питер", 2003. – 400 с.

5. Економічний аналіз: Навч. посіб./ За ред. Акад. НАНУ, проф.. М.Г.Чумаченка.-К.:КНЕУ, 2007.

6. Ільченко О. Смертні гріхи українського менеджменту, або Що заважає досягти успіху // <http://blog.management.com.ua/item/1172>

7. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту: Як зробити кар’єру. Як будувати організацію: Науково-практичний посібник. – К.: Україна, 1994. – 399 с.

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