

Перелік посилань

1. Балацкий Е.В. Российская модель государственного сектора экономики : моногр. / Е.В. Балацкий, В.А. Конышев. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2005. – 390 с.
2. Виссарионов А.Б. Государственный сектор российской экономики: контуры бюджетного регулирования / А.Б. Виссарионов, И.Р. Федорова // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 1. – С. 5 – 25.
3. Державний і муніципальний контроль за формуванням бюджетів та використанням бюджетних коштів : матеріали круглого столу від 7.12.1998 року [Електронний ресурс] / Український незалежний центр політичних досліджень. – Режим доступу : <http://old.ucipr.kiev.ua/ukrainian/roundtables/seminar09.html>
4. Клишко Г.Н. Основы экономической теории : политэкономический аспект / [Г.Н. Клишко, В.Н. Пригода, А.А. Чухно]. – 3-е изд. – К.: Знання-Прес, 2001. – 646 с.
5. Лукьянчикова Н. П. Экономическая теория государства: Учебное пособие / Иркутская государственная экономическая академия. – Иркутск: Узд-во ИГЭА, 2001. – 78 с.
6. Ставровський Є. Про формування державного сектора економіки / Є. Ставровський // Економіка України. – 1999, №7. – С. 121 – 129.
7. Шамхалов Ф. Собственность и власть / Ф. Шамхалов. – М.: Экономика, 2007. – 412 с.
8. Якобсон Л. И. Экономика общественного сектора: Основы теории государственных финансов: уч. для студ. вузов, обуч. по направлению «Экономика». – М.: Аспект Пресс, 1996. – 319 с.
9. Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов / Н.Е. Яценко. – СПб.: Изд-во «Лань», 1999. – 528 с.

Шеховцова І.А.

ст. викладач НТУУ «КПІ»

Данильченко К.О.

студент ФММ, НТУУ «КПІ»

ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ

В статті розглядаються проблеми менеджменту, з якими стикаються підприємства в Україні та світі. Вони розподілені на дві групи: внутрішні проблеми організації та загальні проблеми менеджменту. Значна увага зосереджена на глобалізації, її впливі на менеджмент в Україні та якостях, які повинен мати сучасний менеджер в умовах глобальної економіки.

This work is devoted to management problems, which enterprises face in Ukraine and all over the world. They are divided into two groups: internal problems of organizations and general problems of management. Special attention is concentrated on globalization, its influence on management in Ukraine and qualities, which must have modern manager in conditions of global economy.

Ключові слова: проблеми менеджменту, глобалізація.

Вступ. За столітню історію в менеджменті виникало безліч проблем,

багато з яких залишаються актуальними до теперішнього часу. Досліджували їх такі відомі фахівці у сфері менеджменту, як П. Друкер, Р. Гріфін. Ці проблеми можна розподілити на дві групи: ті, що стосуються внутрішнього середовища організації і загальні проблеми менеджменту. Серед загальних проблем особливе місце посідає глобалізація. В умовах інтеграції у світову економіку потрібно мати конкурентоздатні підприємства, а без відповідного рівня менеджменту це неможливо. Тому, експерти прогнозують подальше збільшення попиту на певні категорії менеджерів, адже потрібно виводити українські підприємства з економічної кризи.

Постановка задачі. Метою статті є розгляд проблем менеджменту в Україні, серед яких особливим чином виділена глобалізація, та їх вплив на формування засад «нового» управління в країні.

Завданням є виявлення впливу нестабільної економічної ситуації на вже існуючі проблеми менеджменту, зміну специфіки управління та сучасний попит на менеджерів на українських підприємствах.

Під час проведення дослідження використовувалися метод групування, метод порівняльного аналізу та аналіз-синтез.

Результат дослідження. Розглянемо проблеми, які стосуються внутрішнього середовища організації: переконання в існуванні єдиного правильної організаційної структури, впевненість у наявності єдиного правильного способу управління персоналом та обмеженість менеджменту внутрішнім середовищем організації.

Переконання в існуванні єдиного правильної організаційної структури не є повністю хибним, але для реалій сучасного мінливого життя воно не актуальне. Потрібно чітко усвідомлювати, що не тільки різні організації, а навіть різні види діяльності (окремі проекти) однієї організації можуть потребувати різних типів організаційної структури. А деякі фірми змінюють її на різних етапах життєвого циклу задля ефективнішого функціонування. Тому при розробці організаційної структури потрібно обов'язково враховувати розмір організації, специфіку її діяльності; вона повинна бути гнучкою, прозорою, з чітким розподілом обов'язків та керівників для кожного працівника.

Зараз можна впевнено сказати, що єдиного правильного способу управління персоналом не існує. В управлінні людськими ресурсами одну з головних ролей відіграє мотивація, яка здійснюється відповідно до потреб людини. Відома нафтова компанія провела опитування, щоб визначити головні робочі та кар'єрні цілі американців. За результатами опитування висунуто класифікацію з шести категорій працівників, що можна виділити у складі робочих кадрів майже кожної компанії: шукачі задоволення (для кого робота дозволяє використати свої таланти, а не лише дає гарний заробіток), честолюбці (з молодю будують свою кар'єру, ініціативні лідери, керівники) ті, що відбувають робочий час (живуть заради роботи, а не кар'єри) любителі ризику (готові піти на ризик заради фінансового успіху) ті, що піднімаються сходами (віддають перевагу одному роботодавцю, стабільному доходу та підвищенню посади) та, нарешті, ті, хто лише отримує зарплату (віддають перевагу роботі, що дає гарний дохід, аніж тій, що дозволяє використовувати свої здібності).

Отже, кожна людина має свої мотиви та сподівання щодо праці, тому до управління персоналом ідеальним був би індивідуальний підхід.

Обмеженість менеджменту внутрішнім середовищем організації також є проблемою деяких сучасних підприємств. Менеджмент повинен орієнтуватись на результати діяльності організації, що, в тому числі, знаходяться поза її межами. Потрібно мобілізувати ресурси компанії для досягнення цих результатів. Давно не є секретом, що успіху досягає той, хто володіє новітніми технологіями та вдало впроваджує їх у своє виробництво. Тому необхідно прямувати до інновацій та сприймати зміни як норму.

До другої групи, можна віднести загальні проблеми менеджменту, такі як ототожнення менеджменту лише з менеджментом комерційних організацій, глобалізація, яка зосереджує свою увагу на великій кількості проблем, особливо що стосується України.

Ототожнення менеджменту лише з менеджментом комерційних організацій. Така проблема має місце у некомерційних організаціях, де не бажають використовувати ефективні методи менеджменту спираючись на його виключно бізнесову спрямованість. Їх керівники вважають, що для них існують якісь інші способи управління. Звісно, існують розбіжності в менеджменті різних організацій, оскільки місія організації визначає її стратегію, а стратегія – організаційну структуру. Але різниця спостерігається лише в термінології, а задачі та проблеми багато у чому схожі. Тому менеджмент є специфічною структурою кожної організації.

Останньою та найбільш всеохоплюючою загальною проблемою менеджменту, є глобалізація – складне явище взаємозалежності економік, що виникає у зв'язку з обміном товарів і послуг та потоками капіталів.

Глобальним фірмам вигідно використовувати менеджерів з країни, де розташовується їх дочірня компанія. Проте, керування в глобальній економіці пов'язане з багатьма різними проблемами, а належним чином підготовлених менеджерів у нашій країні поки що зовсім мало. Глобалізація вимагає від вітчизняних керівників переглянути свої погляди на управління. Перш за все, треба почати акцентувати свою увагу не на повноваженнях, а на відповідальності. На цьому принципі ґрунтується управління в більшості західних країн. Також, українському менеджеру потрібно навчитись не лише керувати своїми підлеглими, а й бути справжнім лідером для них, нести відповідальність за свої дії.

Глобалізація допомагає зрозуміти, що переконання і цінності в різних культурах дуже відрізняються. Різні норми поведінки на робочому місці і роль, яку відіграє робота в житті людини, можуть впливати на манеру поведінки, пов'язаної з роботою, та на ставлення до роботи. Стає зрозуміло, що враховувати особливості українського народу належним чином зможуть лише вітчизняні менеджери.

Чітким проявом становлення процесу глобалізації в Україні є наявність на її території транснаціональних корпорацій (ТНК). Сьогодні тут діють кілька десятків великих за світовими масштабами ТНК. Аналізуючи керівний склад цих корпорацій з'ясовується, що майже всі їх генеральні директори – іноземці.

Це можна пояснити тим, що топ-менеджер повинен активно захищати інтереси материнської компанії, ознайомлювати з її філософією працівників дочірньої компанії. Але всі вони, керуючи чи то металургійним комбінатом, чи то фабрикою солодощів, єдині в думці, що менеджерами в ТНК повинні бути українці. Ці люди знайомі з особливостями ринку, вподобаннями споживачів і умовами ведення українського бізнесу. Та необхідною умовою є те, що кожен начальник зобов'язаний стати міні-бізнесменом, лідером, а не орієнтуватися лише на інструкції, розпорядження та покарання.

Попит на менеджерів у всьому світі виріс з початку 2009 року на 20%. У вересні 2009 року найбільшим попитом серед українських роботодавців користувалися менеджери з продажів. Кількість запитів роботодавців на дану позицію склала 15,01% від кількості всіх запропонованих вакансій. Це свідчить про позитивні тенденції щодо покращення якості управління. У 2010 році передбачається підвищений попит на такі категорії управлінців: менеджери з продажів, кризові менеджери, менеджери з реклами, ІТ – менеджери. Зараз, потрібні топ-менеджери, які виведуть компанію з кризи з мінімальними витратами. Це люди з сильним характером, здоровим розумом, ті, які можуть приймати непопулярні рішення, володіти харизмою, щоб надихнути команду на результат.

Висновки. Отже, в умовах глобалізації українському менеджменту слід використовувати перевірені західні методи управління, враховувати особливості української культури та специфіку ведення бізнесу. Також потрібно враховувати проблеми, які існують у менеджменті різних країн та намагатися уникнути їх виникнення у власній організації. Тому, для України формула ефективного менеджменту є такою: сучасне програмно – технічне підґрунтя, апробовані у світовій практиці формати управління та українська адаптація.

Перелік посилань

1. Питер Ф. Друкер. Енциклопедія менеджмента [Текст] : П. Друкер; пер. с англ. – М. : Изд. дом «Вільямс», 2004. – 432с. – ISBN 5-8459-0588-5
 2. Яцура В. Основи менеджменту [Текст]: підручник / Яцура В., Гріфін Р.; наук. ред.. В. Яцура, Д. Олесевич. – Львів: Бак, 2001 – 624с. – ISBN 966-7065-27-8
 3. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя [Текст] : / под. Ред. В.В. Кондратьева. – М.: Эксмо, 2007. – 832с. – ISBN 5-699-19773-7
 4. Стаття «Уроки менеджмента компании Shell» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.management.com.ua/hrm/hrm090.html
 5. Стаття «Гості з майбутнього» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kontrakty.com.ua/show/ukr/article/43/1420067173.html
 6. Стаття «ТОП-10 найбільш затребуваних фахівців у 2010 році» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/tend/tend266.html>
-