

*Чурикова Катерина Володимирівна (Одеса) – магістр 1-го року навчання соціально-гуманітарного факультету Університету Ушинського;*

*Балащенко Інна Валеріївна (Одеса) – кандидат філософських наук, доцент кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності Університету Ушинського.*

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ**

Особливостями соціально-економічних перетворень в Україні є те, що вітчизняні підприємства перебувають у процесі подвійної трансформації економічних відносин. З одного боку, вони переходять від адміністративно-командної системи до ринкової економіки, що передбачає інший тип філософії, культури, мислення як керівників, так і виконавців. З іншого боку, у світовому масштабі відбувається трансформація ери "індустріальної" в еру "постіндустріальну", яка характеризується принципово новими соціальними, культурними, технологічними, політичними і економічними процесами, науково-технологічною революцією. В цих нових умовах сформувався нове українське бізнес-середовище, яке вирізняється високим ступенем динамічності, складності, невизначеності і відсутністю чітких орієнтирів.

За час існування менеджменту багато зарубіжних країн накопичили значні відомості в області теорії і практики управління в промисловості, сільському господарстві, торгівлі та інших сферах з урахуванням своїх специфічних особливостей. Пітер Друкер, один з найбільш відомих вчених в області менеджменту, сказав: "Зміст менеджменту в цілому аналогічний в різних країнах, але методи його різні. Національний менеджмент повинен враховувати свої власні традиції, культуру, історію" [1]. Саме тому сліпе копіювання досвіду зарубіжних держав може призвести до негативних соціальних та економічних наслідків в українському менеджменті.

Український менеджмент характеризується відсутністю довгострокового планування управління. Переважна більшість українських компаній не здійснює довгострокового планування своєї діяльності. Однією з проблем довгострокового планування є досить мала вірогідність точного прогнозування того, що може відбутися у майбутньому. Разом з тим, найбільш успішні в Україні компанії докладають певних зусиль для розвитку методів прогнозування та планування діяльності та управління, намагаються скласти еволюційну схему розвитку методів менеджменту. Це створює перспективи для розвитку національного менеджменту.

Ще однією проблемою, що заважає розвитку українського менеджменту є невміння імпортувати нові технологічні прийоми. Менеджмент необхідно розвивати на основі нових знань. Тим не менш, в Україні не завжди прислуховуються до таких рекомендацій. Не приділяється достатня увага до інтелектуального і духовного потенціалу українського народу, що є джерелом нових конструктивних ідей. Слід зазначити й те, що інтелектуальна еліта України сьогодні не має необхідної мотивації застосування наявних знань і професійних навичок у своїй державі, а тому прагне реалізувати їх за кордоном. Через це ми втрачаємо творчий потенціал та перспективи розвитку національного менеджменту.

На даний момент найбільш важливою темою українського управління є мотивація персоналу. У багатьох сучасних компаніях до кінця не розроблена система мотивацій та стимулювання персоналу. Сьогодні відбувається усвідомлення її необхідності та усунення помилок, що допускаються українським менеджментом. Перш за все, керівництву слід усвідомити, що не потрібно економити на співробітниках, наприклад, виплачувати бонус не в кінці року (як це робиться зараз), а в кінці кожного місяця. Багато керівників нехтують працівниками нижчої ланки: в силу поширеного упередження про те, що вони легко можуть бути замінені, їх оклад нерідко становить в 10-15 разів менше ставки працівників вищого рангу, а цього не

можна допускати, адже знижується мотивація цих робітників працювати на організацію, тому знижується і продуктивність. Серед засобів мотивації праці переважає система штрафів (за порушення дисципліни, запізнення, невиконання завдань в заданий термін), що також знижує бажання працівників досконало виконувати свою роботу.

Український менеджмент з кожним роком все більше намагається впроваджувати західні схеми управління, не завжди враховуючи особливості національного менталітету. Менеджери все частіше бажають працювати в західних компаніях або їх представництвах в Україні, так як система мотивації і стимулювання праці в них більш прогресивна. Найбільш відповідна формула для України: «Наше багатство — людські ресурси». А для успішного управління персоналом досить створити сприятливі умови праці та окреслити реальні перспективні можливості.

### **Список використаної літератури**

1. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. - М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. – 432 с.