**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ**

***Іванова Т.В.****,**д.н.з держ.упр., професор*

*Національний авіаційний університет*

Зміни в світовій економіці, звичайно, вимагають і змін або розвитку нових теорій ефективного управління нею. Розглядаючи менеджмент як один з основних інструментів забезпечення сталого розвитку ринкової економіки, постає питання про необхідність дослідження тенденцій розвитку менеджменту в Україні на фоні світової нестабільності.

В результаті аналізу поглядів науковців на стан вітчизняного менеджменту, виявлено проблему значного відставання рівня українського менеджменту в порівнянні з західним. Але, в той же час, необхідно брати до уваги те, що Україна є молодою країною і не має такого досвіду як, наприклад, США зі своєю більш ніж столітньою історією становлення і розвитку теорії та практики менеджменту. Історію ж українського менеджменту розглядають лише з початком формування корпоративного сектору економіки, тобто починаючи з 1992 року [4]. В перші роки незалежності відбувався приватизаційний процес в Україні та створення нормативно-правової бази, тому перед підприємствами постало питання про швидку адаптацію до нових реалій ринку і, як наслідок, створення нового типу управлінців-менеджерів, які були б здатні керувати підприємствами в таких умовах.

Під час дослідження етапів розвитку вітчизняного корпоративного сектора економіки країни та наукової думки щодо цих процесів [1–4], виявлено, що незважаючи на те, що минуло вже понад 20 років, нові світові тенденції в теорії та практиці менеджменту впроваджуються в сучасних вітчизняних підприємствах досить стримано. На сьогодні, менеджмент, що домінує на підприємствах України, можна умовно поділити на три основні напрями:

1. Система менеджменту, що залишилася у спадок від радянських часів. Основними її ознаками є: жорстка централізація, слабка мотивація персоналу, активне використання адміністративних методів управління. Характерними рисами таких підприємств є низька продуктивність праці та конкурентоспроможність, нездатність підприємства вийти на зовнішні ринки через якість продукції тощо.

2. Система менеджменту, що сформувалася в малих та середніх підприємствах. Основні ознаки – максимально спрощена організаційна структура підприємства (як правило, лінійна), відсутність стратегії розвитку.

3. Система менеджменту, що була впроваджена іноземними компаніями або на основі досвіду іноземних компаній. Характерною рисою менеджменту даного виду є часткове впровадження іноземних підходів до управління.

Це часто пояснюється неможливістю застосування тих чи інших нових підходів в менеджменті, оскільки на вітчизняний корпоративний сектор мають потужний вплив зовнішні чинники (політична, економічна, соціальна ситуація в країні тощо).

Тобто, з одного боку, вітчизняні власники підприємств розуміють необхідність впровадження нових стандартів менеджменту, а з іншого – вони не можуть здолати бар’єри на шляху до інтеграції в сучасну світову систему менеджменту. До таких бар’єрів, на думку автора, можна віднести наступні: проблема підготовки висококваліфікованих керівників виробництва, часто неправильне уявлення про сутність роботи менеджера власниками підприємств, невміння делегувати свої повноваження (прагнення до мікроменеджменту), недостатня увага проблемам формування корпоративної культури та збільшення рівня соціальної відповідальності підприємства, страх перед аутсорсингом та впровадженням інновацій, нерозуміння ролі забезпечення ефективних комунікаційних процесів на підприємстві та багато інших.

В той же час, не дивлячись на цілу низку проблем, вітчизняними підприємствами робляться кроки в напрямку впровадження сучасних теорій і практик в менеджменті. Охарактеризовано основні тенденції в цьому напрямку:

1. В результаті глобалізаційних процесів, що відбуваються в світі, посилюється важливість використання підприємствами міжнародного досвіду управління. Значну роль в цьому відіграють великі транснаціональні корпорації.

2. Впроваджуються різні методи підвищення кваліфікації співробітників – курси, тренінги, закордонне стажування тощо.

3. Все більше уваги приділяється проблемі мотивації персоналу – не тільки матеріальної, але й інших форм мотивації.

Звичайно, зазначені тенденції не вирішують усіх проблем сучасного менеджменту України, але мають позитивне спрямування.

Зроблено висновок, що, не дивлячись на досить невеликий досвід формування системи менеджменту в країні, вітчизняні власники підприємств прийшли до розуміння необхідності розвитку інтелектуального капіталу, а отже, і компетенцій менеджерів як одного з пріоритетних елементів забезпечення ефективної діяльності підприємства.

**Література:**

1. Алієв Г. Перспективи розвитку менеджменту в Україні / Г. Алієв [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kerivnyk.info/2012/03/aliev.html>.
2. Захарчин Р.М. Особливості та стратегічні завдання сучасного менеджменту організацій / Р.М. Захарчин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ej. kherson.ua/journal/economic\_14/58.pdf
3. Ситник Й.С. Засади формування парадигми менеджменту світогляду й особистісно-власницького зростання [Електронний ресурс] / Й.С. Ситник. – Режим доступу: [file:///C:/Users/user/Downloads/VNULPM\_2013\_778\_30.pdf](../Downloads/VNULPM_2013_778_30.pdf)
4. Сторожилова У. Л. Розвиток сучасного менеджменту в Україні / У.Л. Сторожилова, Д.Г. Йолкін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.khai.edu /csp/nauchportal /Arhiv/EUPMG/2013/EUPMG413/Storozhil.pdf