

УДК 332.12.656.2

ФОРМУВАННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

У статті розкриваються основні етапи впровадження системи менеджменту в Україні з метою формування нової адаптованої до української економіки моделі. Охарактеризовані та проаналізовані існуючі у світі моделі менеджменту, розглянуті етапи та передумови їх становлення, специфічні особливості, а також дано визначення категорії «модель менеджменту». Запропоновані підходи до формування «української» моделі з врахуванням досягнень світових підходів до створення та впровадження ідей менеджменту в Україні.

Ключові слова: менеджмент, модель менеджменту, американська модель, японська модель, шведська модель, ринкова економіка, українська модель менеджменту.

ФОРМИРОВАНИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАИНЕ

В статье раскрываются основные этапы внедрения системы менеджмента в Украине с целью формирования новой адаптированной к украинской экономике модели. Охарактеризованы и проанализованы существующие в мире модели менеджмента, рассмотрены этапы и предпосылки их становления, специфические особенности, а также даны определения категориям «модель менеджмента». Предложены подходы к формированию «украинской» модели с учётом достижений мировых подходов к составлению и внедрению идей менеджмента в Украине.

Ключевые слова: менеджмент, модель менеджмента, американская модель, японская модель, шведская система, рыночная экономика, украинская модель менеджмента.

ORIGIN AND DEVELOPMENT MANAGEMENT SYSTEM IN UKRAINE

In the given article, the main stages of implementation of the management system in Ukraine, in order to create a new adapted to the Ukrainian economy model, have been described. Existing world models of management were described and analyzed, stages and conditions of their formation, specific features were surveyed, and definition of a term “the model of management” was given.

In the following article, author suggests approaches to the formation of “Ukrainian model”, taking into account achievements of global approaches to the creation and implementation of management ideas in Ukraine.

Keywords: management, model of management, the American model, the Japanese model, the Swedish model, the market economy, the Ukrainian model of management.

Актуальність теми.

Питанням з вивчення формування механізму менеджменту приділяється сьогодні значна увага. В економічно розвинених країнах уміле використання менеджменту привело до збільшення активності продуктивних сил, їх можливостей, підвищення продуктивності праці. Створюються нові робочі місця, удосконалюються знаряддя праці, формуються принципово нові підходи до виробничих процесів. Залучення досягнень науки і техніки, використання нано-технологій виводить країни до числа найбільш економічно та технологічно розвинених. В країнах, де значна увага приділяється створенню багаточисельних шкіл бізнесу та менеджменту, успішно розвивається управлінська інфраструктура. Це дає можливість до раціонального використання робочої сили суспільства.

В умовах становлення ринкових відносин, а також розробки стратегій входження до Світової організації торгівлі, Україна потребує зміни старої системи управління ресурсами та перегляд існуючих систем управління виробничим сектором. Пошук нових шляхів розвитку та побудова принципово української моделі менеджменту на засадах особливостей соціальних та виробничих підходів є метою даної статті.

Предметом розгляду виступає існуючі світові моделі менеджменту, що зарекомендували себе як успішні. Їх аналіз дає можливість до формування основних етапів побудови української моделі менеджменту.

Основними завданнями, що ставляться у даній статті, є проведення аналізу етапів становлення основних зарубіжних моделей менеджменту, які зарекомендували себе як ефективні, з метою формування української моделі менеджменту на основі власних особливостей національної економіки.

Аналіз публікацій

Ще зовсім недавно розвиток економіки країни і національне багатство не обумовлювалось виробничою діяльністю самих людей. Поступово виникла необхідність довести населенню, що результатом їхньої праці є створенні суспільні багатства. Цю ідею виказав відомий економіст, один із засновників класичної політекономії У.Петті. За його теорією, саме організована праця суспільства є справжнім джерелом суспільного багатства, без якого природні ресурси не можуть використовуватись у повній мірі і раціонально.

На різних етапах розвитку науки про мистецтво управління та розкриття поняття моделі менеджменту, значний внесок зробили такі відомі українські вчені, як О.Терлецький, М.Павлик, М.Драгоманов, М.Зібер, С.Подолинський, М.Туган-Барановський, І.Вернадський, М.Вольський, Г.Цехановецький, К.Воблій, Т.Войнаровський, І.Коропецький, Л.Чернюк, В.Копитко та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Методика проведення будь-якого дослідження та формулювання висновків, які є результатом роботи, значною мірою залежать від виваженості й досконалості розроблених наукових понять, якими оперує наука. В категорійному апараті та поняттях відображаються найбільш суттєві ознаки, що властиві явищу, яке досліджується.

Аналіз літературних джерел засвідчив недостатнє розкриття визначення поняття «модель менеджменту». В зв'язку цим необхідним етапом є дослідження його сутності. Дослідження даної категорії повинно ґрунтуватися на визначенні такого базового поняття як «модель» із визначенням потенціалу об'єкта.

Основний матеріал.

Менеджмент все більш впевнено входить у виробниче та суспільне життя країн світу. З однієї сторони – це наука, яка опирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й технології, що допомагає людям розібратись в реаліях виробничого процесу. З іншої, менеджмент визначає правила поведінки людських організацій, які суттєво відрізняються одна від одної звичками, традиціями, життєвими цінностями, інститутами, рівнем освіти, суспільною мораллю тощо. Тому, при переході від теорії менеджменту до практики, необхідно застосовувати такі моделі, які відповідають місцевим умовам, національним звичаям та устроям.

Сьогодні багато проблем стали для України край важливими. Вони викликані нестачею професіоналів в областях економіки, політики та інших галузях науки, що викликало значне падіння у розвитку національної економіки. Український менеджмент повинен стати тим колесом, що запустить національну економіку у рух. Для цього необхідно розробити певний алгоритм досягнення даної мети: прийняти цінності, правила та етнічні норми, що є прийнятними у цивілізованому суспільстві, запровадити світові методи соціально-економічного розвитку, при цьому зберігаючи та використовуючи національні моральні надбання, які отримані через релігію, історичну культуру, а також опанування сучасних методів менеджменту. Саме цей шлях дасть можливість економіці до активного і продуктивного розвитку.

З метою визначення подальших кроків соціально-економічного розвитку, необхідним етапом є аналіз результатів запровадження моделей управління в світову виробничу інфраструктуру. Явище моделі можна визначити як спрощене уявлення реальної виробничої ситуації та аналіз всіх процесів, що протікають в її структурних підрозділах.[1] Вважаємо, що модель можна розглядати як взірць якого-небудь явища або механізму дії різного роду процесів. Залучення моделювання ситуацій, що опрацьовані у світовій практиці, дозволить підійти до формування української моделі менеджменту теоретично підготовленими.

Важливим моментом для України є оцінка та аналіз процесів, що відбуваються у сфері управління, оскільки тривають значні перемини у соціально-економічній системі країни. Нові умови господарювання вимагають нових підходів до управління економічним сектором. Звідси виникає необхідність зламу тих стереотипів мислення, які склалися протягом

тривалого часу, а також проведення дослідження відношення населення до праці.

З метою побудови моделі українського менеджменту, необхідно знайти відповіді на основні питання, що стоять сьогодні перед національною економікою країни:

1) за допомогою якого дослідження та аналізу розробити етапність пошуку джерел конкурентних переваг національної економіки;

2) за якою методикою провести поглиблений аналіз і дати оцінку культурного фонду України, з раціональним використанням його можливостей, з урахуванням національних обмежень при виробітку стратегічних, тактичних і оперативних рішень по функціонуванню і розвитку національної економіки;

3) як проводити процес формування і розвитку мультинаціонального колективу організацій, її підрозділів у країні базування й у країнах перебування в інтересах максимального використання особистого потенціалу робітників, можливостей окремих колективів і крос-національних ефектів від їхньої взаємодії в країні;

4) як вирішити соціально-психологічні проблеми самої людини, її розвитку, професійності та компетентності;

5) як позитивно вплинути на розвиток і ефективно використання різноманітних можливостей бізнес-сервісу, і насамперед, у сферах фінансового, технологічного й інформаційного обслуговування економічних операцій [1,с.36-38].

Відповіді на ці питання вимагають всебічного вивчення способу життя українців, а також їх ролі в історії за останні десятиліття.

На протязі більше як 70 років Україна знаходилась у складі СРСР, де неповага до праці з боку правлячої еліти як головного фактора багатства і його носія – людини – призвела до фактично низької оплати цієї праці та до вироблення такого ж ставлення до неї. Наслідком цього стало байдуже ставлення і до самої людини, яка здійснює працю. Поступово у людей сформувалося чітке розуміння того, що шансів чесною працею заробити собі пристойні умови існування дуже мало (ця тенденція, на жаль, зберігається і досі). Дане відношення до праці і недовіра до керівної ланки управління вже закарбувалось у свідомості більшості населення, що привело до низьких показників соціально-економічного розвитку, а політичні негаразди на фоні економічних привели до розпаду Союзу.

Українська ментальність і «психологічне неприйняття» працюючими вищої ланки управління як керівників виробничим процесом, привело до низької самооцінки своїх власних можливостей. Причиною такого стану є влада, яка на протязі багатьох років розставляла пріоритети за наступною схемою: перше місце надавалось потокам ресурсів - фінансовим матеріально-технічним та паливно-енергетичним, друге місце – процесам (технологічним, навчально-виховним), третє – машинам, устаткуванню. В останню чергу - четверте місце віддавалось працівникам. Радянська суспільна (у першу чергу, економічна) наука обґрунтовувала соціалістичний спосіб виробництва так і не

дослідивши природу праці як головного фактора багатства. Тим самим схоластичність і догматичність вітчизняної суспільної науки знайшли могутнє підтвердження саме в ігноруванні вчення про двоїсту природу праці та формуванні на цій основі механізму організації доцільної трудової діяльності персоналу на соціальних об'єктах. [2]

Планова система господарювання за радянського соціалізму не змогла зробити корисною конкретну працю працівників органів влади, а абстрактну працю – раціональною, так само, як і на величезній більшості підприємств економічного базису країни.

Плановій економіці не вдалося сформувати в українській управлінській науці правила точності, пунктуальності, здатності до управління своїм часом і часом підлеглих, а також створити механізми протидії суб'єктивній авральності, стихійності, компанійщині, що і стало основною причиною кризи управління.[3]

В той же період, на відміну від СРСР, провідні розвинені країни світу виділили менеджмент як окрему науку, розуміючи масштаб її застосування у різних сферах діяльності людини. Тому менеджмент, об'єктом якого є винятково трудова діяльність індивіда і колективу, а предметом – організування доцільної трудової діяльності, став головним джерелом – інструментом багатства економічно розвинутих країн. [1]

З розвитком ринкових відносин в економіці самостійної України менеджменту приділяється значна увага. При формуванні моделі менеджменту пострадянських країн, виникла необхідність у створенні національної системи управління на основі аналізу найбільш успішних моделей менеджменту з метою запозичення найбільш прийнятних форм для української економіки.

Серед світових управлінських моделей найбільшою популярністю користується *американська модель* (англо-американська), яка сформувалась ще наприкінці 19 століття. Сьогодні у більшості країн відбувається процес творчого осмислення та адаптації американського менеджменту до національних особливостей, на цій основі виникають регіонально-національні моделі менеджменту. Американська модель ґрунтується на жорсткій організації системи управління організацією при зовнішній демократичності. В її основі лежить машино-конвеєрна, електронно-формалізована система управління виробничим сектором, що може стати в пригоді будь-якій економічній системі. Базою організаційної структури американської корпорації стала система децентралізованого управління виробничим процесом, створення більш розгалужених і складних організаційних структур.

Для української моделі вважаємо за необхідне запозичити із американської моделі формування жорсткої організації із виділенням повноважень та обов'язків кожної ланки організаційної системи. Крім цього необхідним є початкове переконання працівників у тому, що успіх економіки залежить від різних факторів, які впливають на економічні об'єкти. Тому, необхідним є формування стратегії розвитку національної економіки, яка повинна включати в себе безперервний ріст економічних показників та

поглиблення спеціалізації виробництва, а проведення контролю за всіма галузями національної економіки матиме велике суспільне значення.

Найбільш ефективною у світі вважається *японська модель*, яка ґрунтується на колективізмі, використовує усі морально-психологічні важелі впливу на особистість. Велику роль відіграє виховання у працівників почуття обов'язку перед колективом, що в японському менталітеті майже тотожне почуттю сорому при прийнятті іншої позиції. У японському суспільстві існує мінімальне розшарування за добробутом, і це дає можливість використати почуття колективізму максимально ефективно. На відміну від провідних моделей, японська модель характеризується своєю спрямованістю: основним предметом управління в Японії є трудові ресурси, а основною метою організації - підвищення ефективності роботи підприємства переважно за рахунок підвищення продуктивності праці працівників. У європейському й американському менеджменті основною метою є максимізація прибутку, тобто одержання найбільшої вигоди з найменшими зусиллями.

З історії розвитку та впровадження японської моделі відомо, що вона формувалась під впливом 4 факторів:

- 1) засвоєння зарубіжного досвіду у галузі управління та організації виробництва,
- 2) поступове зберігання національних традицій,
- 3) особливості японського характеру: працелюбність, стриманість, дипломатичність та сприйняття нового.
- 4) духовний розвиток особистості.[4]

Запровадження всіх цих факторів в українську модель управління дало б значно більші результати. Всі ці позиції є важливими для будь-якої економічної системи: впровадження новітніх технологій в промисловий сектор може привести до зросту продуктивності праці та зниження собівартості продукції, при цьому зберігаючи конкурентноздатність українських товарів та послуг. Кожна модель економіки та менеджменту ґрунтується на власних традиціях свого народу, на специфічній ресурсній базі, яка притаманна тільки даній місцевості. Тому, традиційні засади японської моделі найбільш підходять для української економіки.

Але найбільших показників у соціально-економічному розвитку досягла Швеція, завдяки програмам соціал-демократичної партії. Швецьку модель менеджменту фахівці називають моделлю «держави добробуту». Вона проявляється як комплекс соціально-економічних і політичних реалій в країні з її високим рівнем життя і широким масштабом соціальної політики. Запровадження етапів соціальних програм стали можливими тільки завдяки постійному економічному зростанню та продуманій політиці країни.[2]

Стабільність Швеції є результатом виваженої політики уряду країни – повний військовий нейтралітет. Країна не бере участі у військових діях інших країн, не входить до міжнародних військових блоків, що обумовило стабільність, послідовність і цілеспрямованість у реалізації соціально-економічної політики, можливість постійного нарощування економічного потенціалу.

Суть моделі "держави добробуту" можна виразити якісними особливостями соціально-економічного розвитку:

1) поєднання приватної власності на засоби виробництва з широкою соціалізацією сфер споживання і розподілу товарів і послуг;

2) ефективно діюча державна система забезпечення високої зайнятості та надійність соціальних гарантій;

3) система демократичних методів, що дозволяє кожній людині впливати на вирішення всіх питань, що стосуються його життя, що створює своєрідний психологічний клімат в країні, відчуття причетності працівника до цілей організації. [3]

Економіка Швеції визначається змішаним характером, яка поєднує ринкові відносини і державне регулювання, переважаючи приватну власність у сфері виробництва і суспільного споживання. Головною особливістю шведського менеджменту у порівнянні з іншими моделями є те, що її уряд і профспілки активно впливають на відносини між державою і капіталом, на рівень оплати праці та зайнятості. В шведській політиці виділяються два домінуючі фактори: повна зайнятість і вирівнювання прибутків, що визначає засоби економічної політики. Активна політика на високорозвиненому ринку праці і винятково великий державний сектор (при цьому мається на увазі передусім сфера перерозподілу, а не державна власність) розглядаються як результати цієї політики.

Ефективне функціонування місцевих органів самоврядування визначає демократичні засади економічного та соціального розвитку виробничих об'єктів, чого в Україні практично немає. У національному виробничому секторі жорстко діють певні закони відносно трудової дисципліни, визначення рівня заробітної плати тощо, і ці постанови не залежать від участі громад і профспілок.

Таким чином, для розвитку українського менеджменту бажано запозичити із шведської моделі механізм взаємодії державного і ринкового секторів економіки із встановленим рівнем податку. Існування економічної системи в ринковій економіці без надання влади профспілкам є вкрай неможливим, так як свобода підприємництва та виробничого сектора – це важливий фактор для здійснення економічної діяльності в умовах ринкової економіки. При практичній відсутності влади профспілок в Україні, працездатне населення стає беззахисним і безправним, що веде до складної виробничої та політичної ситуації.

Головними тезами при формуванні української моделі менеджменту повинні стати наступні:

- з метою встановлення природної ринкової рівноваги держава не повинна втручатися у вільне ціноутворення,

- державні органи повинні слідкувати за виконанням антимонопольного законодавства,

- держава не повинна диктувати підприємцям, що і як виробляти, але зобов'язана захищати внутрішніх виробників від іноземних конкурентів.

- всі свободи повинні носити економічний характер при умові економічної свободи, яка може існувати лише за наявності свободи політичної. Тому найбільш ефективною моделлю менеджменту може бути лише в демократичній державі з ліберальним ринковим суспільством.

Для формування української моделі менеджменту свобода є привабливою, особливо питання свободи та правом працювати на свою родину та на себе. Піднімаючи рівень добробуту своєї сім'ї шляхом законної виробничої або будь-якої іншої діяльності, громадянин повинен сплачувати податки, які поповнюють державний бюджет. Це дасть можливість до запровадження соціальних програм для населення, що також позначиться і на сім'ї даного громадянина. Таким чином, *чим кращі умови життя та роботи людей і вищі їх доходи, тим кращий їх добробут і фінансове положення країни* – основне правило моделі українського менеджменту. Але це правило буде «працювати» тільки при умові політичної стабільності та справедливого розподілу бюджетних коштів та доходів.

Висновки.

Проведений аналіз існуючих світових моделей менеджменту дає можливість сформулювати приблизну національну модель українського менеджменту, головною ідеєю якого полягає у досягненні добробуту населення. До основних принципів пропонується віднести наступне:

1. Встановлення чіткої організаційної системи в організаціях із наданням відповідних повноважень. При цьому необхідним є постійний контроль за виконанням поставлених завдань.
2. Збереження національних традицій та їх запровадження, при можливості, у виробничий процес.
3. Надання свободи виробничому сектору у підприємницькій та інших видах діяльності.
4. Активна підтримка зі сторони держави розвитку малого і середнього бізнесу як основних елементів ринкової економіки.
5. Приведення правової бази виробничої та підприємницької діяльності до логічно встановлених та економічно обґрунтованих норм і правил.
6. Створення умов до запровадження соціальних програм, що дасть можливість підвищити добробут населення країни, підняти рейтинг країни та наблизити його до європейських стандартів.
7. Психологічна та матеріальна допомога населенню у складні періоди розвитку економіки.

Література:

1. А.А.Богданов. Тектологія. Загальна організаційна наука.–М.:Економіка, 1989.
2. Українська модель менеджменту. М.Лесечко/ «Львівська газета» за 28.09.2005. – Львів, 2005
3. Радченко В.В. Міжнародний менеджмент: Навчальний посібник.-К.: МАУП, 2000.-240с

4. Макмиллан Ч. Японская промышленная система: Пер. с англ./Общ. ред. и вступ. ст. О.С. Виханьского. – М.: Прогресс, 1988. – С.193;