

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

О.П. БУРЛІЦЬКА, к.е.н., доц., ТНТУ ім. І. Пулюя, Тернопіль

РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЗАГАЛЬНОЇ КРИЗИ УПРАВЛІННЯ

Дослідження в галузі менеджменту в Україні активізувалися після здобуття нею незалежності. Українські вчені, а саме: Вовчик А. В., Лукашевич Т. М., Наумов А. І., Терещенко В. І. та інші досліджують питання сучасного управління і становлення українського менеджменту в контексті реформування перехідної економіки України. Їхні роботи сприяють розв'язанню багатьох різнопланових проблем виробничого, економічного, інноваційного, інвестиційного та фінансового менеджменту, маркетингу; банківської діяльності; економічного стимулювання; економетричного моделювання та проектного аналізу тощо.

Проблеми становлення українського менеджменту в умовах загальної кризи управління, яка виявляється передусім у незадовільних результатах розвитку економіки, різноманітних суб'єктів господарювання, стрімкому зниженні рівня життя широких верст населення, не є лише технічною проблемою органів управління, менеджерів, підприємців, хоча й до її розв'язання ми тільки-но приступили. Ця проблема, на наш погляд, є точкою перетину багатьох інших проблем українського суспільства і тому потребує широкого міждисциплінарного аналізу. Такий підхід дасть можливість позбутися невиправданого спрощення проблем розвитку менеджменту в Україні як сучасної форми управлінської праці, адекватної новим соціоекономічним і політичним реаліям України.

Необхідно зазначити, що за час українського постсоціалізму 1991-2000 роки український менеджмент змінився, але, поряд з деякими новими його позитивними рисами, виявилися нові негативні: зневага до дострокового планування, невміння імпортувати нові технологічні прийоми, низька комп'ютероозброєність, латентність великої потреби в менеджерах, аварійна ситуація з кадровим забезпеченням, нерозвинутість і деформації структури вищого управління, відчуженість від міжнародної менеджерської освіти, майже тотальне неволодіння бізнесовою мовою. А тому необхідно модернізувати українське управління та застосовувати мультиплікаційний підхід до модернізації управління, внаслідок чого й можлива «менеджерська революція» в Україні, а саме:

- розробити основні принципи і підходи до управлінської стратегії становлення громадянського суспільства в Україні, що виходять з первинності людини (як мети і засобу) і системи суспільних відносин із врахуванням специфічної ментальності вітчизняних працівників;

- особливу увагу приділити створенню механізму цільового управління організаціями (з них складається суспільство), у яких здійснюється трудова діяльність персоналу. Ця діяльність, у тому числі в центральних органах державного управління, тепер не зовсім доцільна з позицій досягнення суспільної мети через роз'єднання індивідуальних і суспільних інтересів;

- здійснювати окремі напрямки використання механізму цільового управління, що базуються на кваліметричних вимірах рівня досягнення суспільно значущих цілей. Такі виміри дозволяють наочно побачити результати діяльності індивідів та колективів, і тим самим налагодити зворотний зв'язок і відповідальність у системі управління, як державного, так і менеджерського.

Найважливіше для національної безпеки України сьогодні і в майбутньому — це не вибір західної, східної, північної чи південної орієнтації, а створення цілісного механізму управління країною, здатного задіяти наш потужний потенціал за допомогою людей і для людей, а отже зробити країну могутньою.

На жаль, саме нашою своєрідною ментальністю тільки й можна пояснити недостатнє розуміння цього безперечного факту.

В.В. СОКОЛОВСЬКА, доц., ***Н.В. ГОРА***, студ., ВТЕІ КНТУ, Вінниця

МОТИВАЦІЯ - УНІВЕРСАЛЬНИЙ ПІДХІД

Здібності персоналу характеризують те, що працівник може зробити, а мотивація визначає те, що працівник робить. Тому правильно побудована мотивація персоналу є невід'ємним інгредієнтом успіху будь-якої організації.

Проблемам мотивації присвятили велику кількість наукових праць закордонні і вітчизняні менеджери: Маслоу А, Девід Мак Клеlland, Герцберг Ф., Портер Л., Лоулер Е., Бажан І.І., Базаров Т.Ю., Кредісов А.І., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., та ін. Однак проблеми мотивації не є вичерпними і потребують нових підходів.

Мотивувати працівника - означає надати йому можливість реалізувати накопичений досвід, професійні навички і життєві цінності, працюючи на благо компанії [1, с.29]. Заохочення праці повинне бути адекватним «інвестованому» внеску співробітника фірми, причому необхідно витримати розумний баланс між матеріальною і нематеріальною сторонами винагороди. Інакше він втратить інтерес до роботи, і його діяльність швидко стане мінусовою для фірми. На жаль, небагато українських компаній з усією відповідальністю відносяться до розробки і впровадження програм підвищення мотивації і кар'єрного зростання співробітників.

Слід пам'ятати, що існує мотивація за результат діяльності безпосередніх виконавців і мотивація управлінців, що складається з двох компонентів: за результат і участь в системі управління (участь в системі управління означає дотримання правил і процедур виконання проекту). Мотивація за участь в системі управління є тією, що «згорає», тобто у разі недотримання встановлених правил не виплачується. Мотивація за результат є тією, що не