

іншим одночасно. Кожен повинен виконувати певні завдання як у діловій сфері, так і в сфері взаємовідносин, а значить і завдання управління персоналом.

О.В. КОЩІЙ, д.е.н., *А.І. КУЛИБАБА*, студ., ЛНТУ, Луцьк

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Становлення ринкових економічних відносин в Україні і загострення конкурентної боротьби змушують менеджерів кардинально змінювати систему поглядів на управління підприємством у нестабільному та важкопрогнозованому зовнішньому середовищі. У зв'язку з цим виникає необхідність у такій системі управління організацією, яка була б здатна адекватно і своєчасно реагувати на зміни як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

Проблемі дослідження підходів до управління підприємством присвятили свої праці такі науковці, як: Коваленко С.М., Кузьмін О.Є., Мозолюк В.О., Чернегу О.Б., Ярданський Д., Ярошенко В.І., тощо.

Однак проблеми управління на вітчизняних підприємствах розглянути не на належному рівні і потребують ретельного вивчення. В Україні поки ще не досягнуті значні успіхи в теоретичному і практичному освоєнні менеджменту. Нині на вітчизняних підприємствах реорганізуються старі структури управління і влади, при цьому використовуються західні моделі управління.

Проаналізувавши ситуацію, яка склалася на вітчизняних підприємствах можна виділити такі основні проблеми з якими зустрічаються менеджери:

- Несвоєчасність та недостовірність інформації необхідної для організації на високому рівні процесу управління.
- Застарілі методи управління компанією.
- Недосконалість організаційних структур.

- Низький рівень мотивації персоналу підприємства.
- Неорганізованість відбору і найму персоналу.
- Низька кваліфікація менеджерів.

Сьогодні більшість менеджерів стикаються з тим, що недостатність та несвоєчасність забезпечення якісною інформацією для прийняття управлінського рішення утруднює процес управління підприємством. Більшість керівників нехтують проведенням маркетингових досліджень, збором інформації, що призводить до низької продуктивності праці менеджерів та і усіх працівників підприємства в цілому. Менеджери не одноразово стикаються із проблемами пов'язаними із комунікаціями. Дослідження довели, що лише 20-25 % інформації, яка виходить з правління компанії, доходить до працівників, і вони її правильно розуміють. При цьому безпосередній керівник, наприклад менеджер , отримує лише 30 %, а начальник відділу - не більше 40 % інформації, яка надходить від президента фірми. В той же час до керівників компанії доходить не більше 10 % даних. [4].

Іншою важливою проблемою є низький рівень використаних інновацій у діяльності підприємства, в тому числі і у сфері управління. Інноваційна орієнтованість підприємства може бути забезпечена за рахунок: інноваційності персоналу, інноваційності підприємства, інноваційності продукції підприємства.

Часто проблеми інноваційного розвитку підприємства , на нашу думку, пов'язані з тим, що нині часто керівництво вітчизняних підприємств здійснюють самі ж власники, а делегування цих функції висококваліфікованим менеджерам відкидається. У минулому за креативної ідеї, вдало вибраного часу та методів роботи власники зуміли створити прибуткове підприємства, але з плином часу в умовах подальшого розвитку бізнесу, виникає необхідність залучення фахівців, які мають відповідні знання у сфері менеджменту. Таким чином виникають проблеми, які подолати під силу лише добре розвинутій системі менеджменту, а саме: криза зростання; невміння керівництва компаній ставити цілі та завдання, визначати критерії ефективності роботи; перехід

українських підприємств на принципи маркетингу; формалізація процесу прийняття рішень на підприємстві.

Проблеми в налагодженні ефективного управління вітчизняними підприємствами часто пов'язані із: відсутністю чіткої структури управління компанією; надмірною кількістю горизонтальних зв'язків; відсутністю посадових зобов'язань, формалізації функціональних та інформаційних зв'язків на підприємстві [1, с. 42] ;

Потребує вдосконалення і функція мотивування на вітчизняних підприємствах. Результати досліджень соціологічною службою Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова свідчать про низький рівень задоволеністю працею та усвідомленням власної важливості у трудовому процесі. При розробці системи мотивації вітчизняних працівників потрібно враховувати не лише матеріальні, але й інші види цінностей, зокрема, соціальні. Так дані дослідження свідчать, що пріоритетними цінностями, які українські працівники очікують отримати від роботи є: винагорода – 91%, умови праці – 59%, кар'єрне зростання – 49%, характер праці – 37%, час роботи й відпочинку – 34%, характер підприємства – 33%, якість та ергономіка устаткування – 31%, характер зайнятості – 31%, можливість прояву власних здібностей – 24%, розташування робочого місця – 19%, взаємини в колективі – 17%, взаємини з керівництвом – 15%, можливість виходу на пільгову пенсію – 11%, рівень соціальних пільг – 7%, суспільне значення результатів праці – 5% [3].

Важливою також є проблема організації відбору і найму персоналу. Адже сучасний ринок праці перенасичений робочою силою, тому підприємство повинне створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям. Не повинно бути як нестачі працівників, що може призвести до зменшення продуктивності праці, збільшення травматизму, конфліктних ситуацій у колективі, так і надлишку, який може спричинити збільшення грошових витрат на фонд оплати

праці, зменшення зацікавленості в якісній праці, відтік кваліфікованих працівників [2].

Ефективне управління потребує і високо рівня кваліфікації менеджерів. Менеджер повинен володіти знаннями не тільки у своїй галузі знань, але володіти такими науками як: маркетинг, економіка підприємства, бухгалтерський облік, фінанси підприємства, юриспонденція. На жаль сучасний фахівець не завжди володіє такими знаннями і тому рівень прийнятих рішень є низьким.

Таким чином, застарілі способи управління, недостатність управлінського досвіду керівництва підприємством, брак знань є перешкодою ефективній роботі організації. Вищезазначені проблеми менеджменту взаємозалежні та взаємопов'язані між собою, тому ефективним буде їх вирішення лише у комплексі. Для вирішення проблем пов'язаних з управлінням вітчизняним підприємством необхідно узагальнити передовий досвід вітчизняних методів управління підприємствами, проаналізувати методи роботи високорозвинутих держав. Доцільно було б втілити в життя ідею передачі досвіду новим поколінням, коли кваліфіковані працівники перед виходом на пенсію навчали б молоді кадри, наприклад, тонкощам праці з обладнанням, та розкривали секрети успішної роботи. Це дозволить підвищити якісний рівень управління вітчизняними підприємствами та збільшити їх прибутковість.

Список літератури: 1. Зозульок О., Длігач А., Писаренко Н. Сучасні проблеми менеджменту українських підприємств.// Економіка України. - 2002. - № 6. – С. 41-46. 2. Хміль Ф.І. Менеджмент : Підручник. – К.: Вища школа, 1995. –С. 357. 3. Ярошенко В.І. Проблеми професійного ринку праці/ В.І. Ярошенко// Формування ринкових відносин в Україні, №10, 2007. – С. 151 – 157. 4. http://www.pravo.vuzlib.net/book_z1266.html- Комунікації в керівництві