неформальний лідер буде зобов'язаний виконувати свою роботу, а не деструктивні дії, і буде нести відповідальність перед колективом і керівництвом;

- дискредитація неформального лідера, публічне несхвалення його дій. Проте, обираючи цей метод, керівник повинен діяти логічно, обґрунтовуючи шкідливість його дій для організації та співробітників.

Отже, для того щоб забезпечити ефективну діяльність організації, керівник (формальний лідер) повинен вчасно виявляти в колективі неформальних лідерів, визначати тип цих лідерів (конструктивний або деструктивний).

В залежності від ситуації і типу неформального лідера, керівник повинен обрати певну стратегію поведінки: використовувати силу їх впливу на благо організації або позбавлятися від них, якщо ситуація виходить з-під контролю.

Проте керівник має усвідомлювати, що використання вище зазначених методів боротьби з деструктивними лідерами доцільно лише за відсутності налагоджених зв'язків в колективі, що заважає ефективній роботі організації.

Список використаних джерел:

1. Рульєв В. А. Менеджмент: навч. посібник / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.

2. Словіцька Т.В. Сутність феноменів керівництва та лідерства / Т.В. Словіцька // Університетські наукові записки. – 2010. – № 3(31). – С. 306-312.

3. Неформальний лідер [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.psychologos.ru/articles/view/neformalnyy_lider.

4. Шляхи взаємодії з неформальним лідером [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskie-nauki/library/puti-vzaimodeistviya-s neformalnymliderom

Синиціна Ю.П.
к.т.н., доцент,
Національна металургійна академія України

СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливого значення набувають питання управління підприємством. Відомо, що для ефективного управління організацією необхідно враховувати існуючі та можливі проблеми в менеджменті. Реальний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалим, про що свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність. Виникає необхідність осмислення існуючих проблем і формування більш адекватної сучасним умовам господарювання моделі вітчизняного менеджменту та його організаційної культури. Дослідження в даному напрямку є досить актуальними.

Сучасний менеджмент – особлива галузь знань і професійної підготовки керівників і спеціалістів у різних сферах діяльності. Ефективно управляти сучасним підприємством або його підрозділами не можливо без розуміння сутності й змісту менеджменту.

В області осмислення проблем українського менеджменту та його організаційної культури достатньо продуктивно працюють українські вчені: Б.П.

Будзан, Ф.І. Хміль, Г.В. Щокін, Г.А. Дмитренко, О.Є. Кузьмін, В.Г. Герасимчук, Г.О. Коваленко, Г.Л. Хаєт й інші.

Наукова школа «Сучасний менеджмент організацій» почала формуватися в 2009 р. і на даний час є на стадії становлення. Маючи за мету побудову моделі ефективного управління організаціями, окреслилися напрями досліджень активних учасників наукової школи Хміля Ф.І., Колянко О.В., Свидрук І.І., Федінець Н.І., Миронова Ю.Б. та інші.

У дослідженнях професора Хміля Ф.І. пріоритет отримали проблеми становлення сучасного менеджменту в Україні, формування систем менеджменту в організаціях; Колянко О.В. займається проблематикою інвестиційного управління; Свидрук І.І**.** досліджує проблеми формування систем менеджменту на вітчизняних підприємствах; Федінець Н.І. займається проблематикою ситуаційного управління; Миронов Ю.Б. досліджує проблему побудови системи управління туристичних підприємств.

Б.П. Будзан виділяє певні негативні сторони менеджменту в Україні, а саме: висока потреба в менеджерах; нехтування довгостроковим плануванням управління; невміння імпортувати нові технологічні прийоми; не досить високий професійний рівень директорів підприємств; низька корпоративна культура [1, с. 166-181]**.**

Г.В. Щокін наводить основні недоліки, що властиві організаційним структурам вітчизняних підприємств: непомірна централізація управління, небажання делегувати повноваження, переводити працівників апарату управління ближче до виробництва; слабка диференційованість, як відображення адміністративно-командних методів управління; надмірна чисельність й мала ефективність штабного апарату; відсутність уваги до аналізу ринку; недостатній зв’язок відділів збуту й технічного розвитку; відсутність чіткого розподілу функцій та повноважень між підрозділами організаційної структури; низька ефективність техніко-економічного планування; слабка мотивація працівників [2, с. 285].

На думку Ф.І. Хміля, важливою проблемою становлення практики менеджменту в Україні є формування сучасної культури організації. Великого значення він надає стратегії та тактиці розвитку організації, які невід’ємні від процесу формування її культури. Стратегія розвитку організації повинна включати, як правило, наступні основні напрями змін:

– покращення міжособових стосунків;

– переоцінка цінностей організації та її членів;

– поліпшення управління колективом, тобто цілеспрямоване використання професійних здібностей робочих груп;

– зменшення напруженості між робочими групами та всередині них;

– розробка систем, заснованих на принципах органістичності, а не механістичності побудови організації;

– розробка більш досконалих методів для урегулювання суперечок і конфліктів.

Отже, розвиток організації означає мобілізацію всіх її членів на забезпечення ефективного функціонування [3, с. 177].

Сучасний менеджмент характеризують наступні положення:

– відмова від пріоритету класичних принципів шкіл менеджменту, згідно з якими успіх підприємства визначається передусім раціональною організацією виробництва продукції, зниженням витрат, розвитком спеціалізації, тобто впливом управління на внутрішні чинники виробництва;

– використання в управлінні теорії систем, що полегшує задачу розгляду організації в єдності її складових частин, які нерозривно пов'язані із зовнішнім світом;

– застосування до управління ситуаційного підходу, згідно з яким функціонування підприємства обумовлюється реакціями на різні за своїй природою впливи ззовні;

– нова управлінська парадигма приділяє величезну увагу таким чинникам, як лідерство і стиль керівництва, кваліфікацію і культуру працюючих, мотивація поведінки, взаємовідношення в колективі і реакція людей на зміни.

Нові умови господарювання вимагають нових підходів до управління, тому має особливе значення огляд докорінних змін, які відбуваються у сфері управління, оскільки триває зміна соціально-економічної системи. Постає необхідність рішуче ламати стереотипи мислення, які склалися протягом тривалого часу.

Замість пріоритету класичних принципів шкіл менеджменту першорядною стає проблема гнучкості і адаптованості до постійних змін зовнішньої середи. Значення чинників зовнішньої середи різко підвищується в зв'язку з ускладненням всієї системи суспільних відносин (в тому числі політичних, соціальних, економічних), що складають середу менеджменту організації.

Головні передумови успіху підприємства знаходяться у зовнішній середі, причому кордони з нею є відкритими, тобто підприємство залежить в своїй діяльності від енергії, інформації і інших ресурсів, що поступає ззовні. Щоб функціонувати, система повинна пристосовуватися до змін у зовнішній середі.

Центральний момент ситуаційного підходу – ситуація, тобто конкретний набір обставин, які впливають істотний чином на роботу організації в даний період. Звідси витікає визнання важливості специфічних прийомів виділення найбільш значущих чинників, впливаючи на які, можна ефективно досягати мети.

Орієнтація на нові умови і чинники розвитку знайшла відображення в принципах менеджменту, формулювання яких показує роль людини, що зросла, його професіоналізму, особистих якостей, а також всієї системи взаємовідносин людей в організаціях. Наприклад, в складі найважливіших принципів, якими рекомендується користуватися менеджерам в останньому десятиріччі потокового віку, нерідко називаються наступні:

– доброзичливе відношення менеджерів до всіх працюючих в організації;

– відповідальність менеджерів всіх рівнів за успішну діяльність організації;

– комунікації (горизонтальні і вертикальні) як всередині, так і за межами організації;

– створення атмосфери відвертості, чесності, довір'я людям;

– сприяння реалізації їх талантів і прагнення до постійного вдосконалення, як особистої роботи, так і роботи організації.

Практичне втілення нових принципів управління вельми складне і вимагає радикального перегляду всієї філософії бізнесу, зміни психології працюючих (в тому числі менеджерів), підвищення їх кваліфікації і зростання особистого потенціалу.

Сучасне господарське керування характеризують багатоваріантність можливих вирішень, гнучкість і неординарність господарських ситуацій та неповторність способів дії в конкретній ситуації. Сучасний менеджмент визначає прийоми, способи та шляхи вирішення тих чи інших управлінських завдань.

Отже, сучасний менеджменту, має особливе значення.

По-перше, перехід української економіки на ринкові відносини вимагає вивчення форм і методів управління, на рівні основної господарської ланки – виробничого відділення (малі підприємства). Практичне використання такого досвіду на вітчизняних підприємствах – одне з першочергових завдань.

По-друге, широкий вихід вітчизняних малих підприємств на ринки обумовлюють необхідність глибокого вивчення і знання практики менеджменту.

Керівник-менеджер стає центральною фігурою керування, розробляє варіанти господарських вирішень, бере на себе відповідальність за розробку та впровадження управлінських команд.

Список використаних джерел:

1. Будзан Б.П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. – К.: Основи, 2001. – 349 с.

2. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту: Як зробити кар'єру. Як будувати організацію: Науково-практичний посібник. – К.: Україна, 1994. – 399 с.

3. Хміль Ф.І. Становлення сучасного менеджменту в Україні: проблеми теорії та практики. – Львів: Львівська комерц. академія, 1996. – 206 с.