

Література.

1. Управління організацій / [Поршнев З.П., Румянцева Н.А., Соломатина А. Н. і др.]; под ред. З.П. Поршнева. – [2-е изд. перераб и доп.] - М.: ИНФРА. 2002 – 669 с.
2. Аграрна реформа в Україні / П.І.Гайдуцький, П.Т.Саблук, О.Ю.Лупенко та ін.; За ред. П.І.Гайдуцького. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005, - 424 с.
3. Аграрний сектор економіки України (стан і перспективи розвитку) / Присяжнюк М.В., Зубець М.В., Саблук П.Т. та ін.; за ред. М.В. Присяжнюка, М.В. Зубця, П.Т. Саблука, В.Я. Месель-Веселяка, М.М. Федорова. – К: ННЦІАЕ, 2011, - 1008 с.
4. Турченко М.М. Стратегічна організаційно – економічна реструктуризація організацій аграрного сектора: [Монографія] / М.М. Турченко – Харків.: ТОВ «ЕДЕНА», – 2006. – 537с.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ

Юнаш В.М., студентка*,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

На сучасні зміни тенденцій розвитку менеджменту безпосередньо впливають зміни у світовому суспільному розвитку. В свою чергу, це призводить до визнання суспільством та людьми, працюючими в організаціях, необхідності менеджменту. Управління економікою – один з найважчих видів управління, тож для успішного керівництва необхідно врахувати такі тенденції:

- велика кількість нерационального використання природних ресурсів(повітря,вода тощо), що погіршує процес їх відновлення;
- забруднення атмосфери речовинами, які за своїм складом мають особливість довгого розкладання, що може призвести до зміни клімату;
- суттєве зростання населення, що лише прискорює проблеми зазначені вище.

З переходом до постіндустріального розвитку, у другій половині ХХ століття, розвинені країни зіткнулися с низкою зміни:

- НТП (науково-технічний прогрес);

* Науковий керівник – Богданович О.А.

- виробництво продукції спеціалізувалось не на задоволенні суспільних потреб, а на індивідуального споживача;

- створення великої кількості малих і середніх підприємств;

- задля успішності бізнес повинен був стати гнучким, динамічним, адаптованим до вимог середовища.

В кінці ХХ століття були створені умови, за яких менеджмент був направлений на людину, тобто більш ефективні.

Нові умови відображалися у принципах менеджменту:

- роль людини в менеджменті;

- людський професіоналізм;

- лідерські якості людей;

- система управління в організаціях.

Принципи управління багатогранні, та основними для менеджерів виділяють:

- відповідальність за діяльність організації;

- доброзичливе ставлення до підлеглих;

- створення сприятливої атмосфери (чесності та довіри)

для успішної праці;

- сприяння покращенню професійних якостей підлеглих;

- прагнення до постійного удосконалення діяльності

організації.

Під час дослідження менеджменту визначали моделі управління. Їх відома велика кількість, але основними, найвідомішими, визнані: американська, японська і європейська.

Головним завданням європейської моделі є забезпечення функціонування механізмів ринку, де конкурентні відносини мають сприяти підвищенню продуктивності праці. В основі лежить підтримка державою малих та середніх підприємств: знижуються податки, більшість доходу залишається у підприємств. Розміри пільг повинні скорочуватися зі зростанням суспільного добробуту, тобто кожен громадянин повинен забезпечувати собі активну трудову діяльність, що в подальшому забезпечить йому пенсійне страхування.

Швецька модель спрямована на створення системи захисту населення, тобто рівність прав і можливостей як для працюючих, так і для безробітних:

- матеріальна допомога бідним за рахунок збору податків з багатих;

- умови для законних великих заробітків;

- створення сприятливих соціальних умов у суспільстві та

в окремих колективах.

Американська модель менеджменту має такі особливості:

- підбір кадрів здійснюється на ринку через університети та школи бізнесу;

- чітка структура управління;

- оплата праці залежить від продуктивності праці

конкретного працівника;

- відповідальність менеджера є індивідуальною;

- самофінансування.

Японська модель управління суттєво відрізняється від попередніх:

- підготовка та навчання управлінських кадрів на фірмах без відриву від виробництва;

- гнучка структура управління;

- оплата праці залежить від стажу, віку, продуктивності праці конкретного окремого працівника;

- відповідальність за ухвалені рішення є колегіальною;

- залучення займаних коштів.

Українська модель управління має такі характерні ознаки:

- підвищення ініціативи підлеглих, але це не сприяє адаптації до умов зовнішнього середовища;

- переважання формальних відносин;

- управлінці намагаються все взяти під власний контроль;

- копіювання західних методів управління, нехтування

вітчизняним досвідом;

- прагнення керівників щоденно заробляти якомога більше, живучи одним днем (наслідком є швидкий занепад фірм);

- оплата праці залежить від відносин з керівниками, а не від кваліфікації та продуктивності праці.

Кожна модель управління має як свої переваги, так і недоліки. Для певного менталітету вона своя. Українська ж модель ще у стадії розвитку. Їй не вистачає механізації, автоматизації, певних змін у структурі взаємовідносин між керівником і підлеглим. Та не дивлячись на це, система менеджменту є загальновідомою та успішною.