

УДК 005.1:005.73

Соріна О. О.¹, Самсонова І. А.²

¹ канд.економ.наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУ-520 НУ «Запорізька політехніка»

ВПЛИВ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ

Зміни, що відбуваються в світовій економіці, зумовлюють потребу в формуванні сучасної моделі менеджменту і в Україні. Цю необхідність посилюють процеси глобалізації. Не останнє місце в даному напрямі займає автоматизація та інформатизація бізнес-процесів, зростання рівня конкуренції на ринку та підвищення соціальної відповідальності підприємств [1]. Найявні національні моделі менеджменту у всьому світі зазнають докорінних змін. Низка недоліків, що не дозволяють швидко та відповідно реагувати на зміну економічної ситуації, свідчать про неефективність діючої системи менеджменту в Україні та потребу її трансформації. Ефективність діючої системи менеджменту чинить негативний вплив і на організаційну культуру підприємств загалом, зокрема.

Організаційна культура – це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил її адаптації до вимог зовнішнього середовища. За думкою Е. Х. Шейна, вона містить у собі три рівні: зовнішній, внутрішній та глибинний. Тракувати їх можна так: перший рівень – символи та артефакти (герб, дизайн продукції, лозунги та оформлення фасаду), другий рівень – психологічний комфорт (установки, що стосуються роботи, мотивація працівників, взаємовідносини у колективі), третій рівень – менталітет (ставлення до роботи та часу). Модель менеджменту здійснює безпосередній вплив на організаційну культуру. За нашою думкою, найбільшому впливу піддаються такі елементи, як: зовнішній рівень загалом, цілі та стратегії. В залежності від моделі менеджменту будуть обиратися цілі та стратегія, наприклад. А такі елементи, як, менталітет, наприклад, мають незначний вплив моделі менеджменту.

В сучасних умовах ринкового господарювання організаційна культура управління є одним з факторів конкурентоспроможності підприємств. А модель менеджменту, в свою чергу, впливає на організаційну культуру. Про це свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність. Такий стан українського бізнесу диктує необхідність осмислення існуючих проблем і форму-

вання більш адекватної моделі українського менеджменту та його організаційної культури. Тому роботи в даному напрямку є досить актуальними.



Рисунок 1 – Основні риси сучасного менеджменту [2].

Існуюча українська модель менеджменту має низку недоліків, що особливо негативно впливає на організаційну культуру підприємства та управлінські процеси:

- орієнтація багатьох досвідчених керівних кадрів на командну систему, яка придушує ініціативу підлеглих, що заважає підприємствам і пристосовуватися до нових економічних умов;
- недостатнє бажання значної частини керівників делегувати повноваження і відповідальність своїм заступникам, намагання все зробити самому і особисто контролювати;
- слабе залучення співробітників до управління, що в значній мірі не враховує знання і досвід працюючих;
- відсутність гнучкості у швидкому реагуванні на зміни зовнішніх і внутрішніх факторів, які впливають на діяльність підприємства;
- недостатнє знання управлінськими кадрами законодавчих та нормативних актів;
- ігнорування норм ділової етики, а також порушення підприємцями елементарних етичних правил при здійсненні бізнесових операцій; відсутність у багатьох керівників фундаментальних знань з організації управлінських процесів на підприємстві;
- залежність оплати праці найманих працівників від взаємовідносин з керівниками, а не від кваліфікації та результатів праці;
- неувага до працюючих та ігнорування етики управління, обман і грубість, стали нормою поведінки окремих керівників підприємств;

- недостатній рівень механізації, автоматизації та комп'ютеризації управлінської діяльності [4];

- переважання інтуїтивних методів управління;

- необґрунтоване надмірне споживання ресурсів.

Соціологічні дослідження організаційних культур низки українських підприємств вказують на наступні проблеми, пов'язані з управлінням (в дужках вказана кількість респондентів у відсотках) [5]:

1. Переважає оперативне управління (48,2%) в порівнянні з цільовим (35,0%) та стратегічним (16,8%).

2. Домінуючими продовжують залишатись адміністративні методи управління (62,3%), в порівнянні з економічними (27,4%) та соціально-психологічними (10,3%).

3. Недостатньо розвинута соціальна спрямованість менеджменту: відсутність принципу соціальної справедливості (43,7%), гласності та відкритості в управлінні (46,2%); неналежні умови праці на робочих місцях (31,1%).

Наявність ефективної сучасної моделі менеджменту є важливим для забезпечення функціонування та розвитку бізнесу в Україні, формування дієвої організаційної культури вітчизняних підприємств. Така модель повинна бути гнучкою та адаптивною до нинішніх реалій та поєднувати найефективніші, історично сформовані, складові.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гапоненко А. Л. Сучасні напрями менеджменту. Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. 2021. С. 239.

2. Захарчин Р. М. Особливості та стратегічні завдання сучасного менеджменту організацій. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2015. № 14 (2). С. 66-68.

3. Сташкевич О. О. Європейська та українська моделі менеджменту: реалії та перспективи. Editorial board. 2022. С. 202.

4. Фединець Н. І. Сучасна модель менеджменту в Україні та її вплив на механізм управління персоналом туристичного підприємства. Інноваційна економіка. 2020. № 5-6. С. 83-88.

5. Шкільняк М. Актуальні проблеми менеджменту в умовах інноваційного розвитку економіки. Вісник Економіки. 2019. № 2. С. 163-174.