

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В ПРЕДПРИЯТИЯХ

**Острик В.Ю.** - к.э.н., ассистент  
ЮФ НУБиП Украины «Крымский агротехнологический университет»

*В статье рассматриваются современные проблемы менеджмента и управления на предприятиях и возможные пути их решения.*

***Ключові слова:** менеджмент, управління, проблеми, шляхи вирішення, досвід, можливості, перспективи.*

**Постановка проблемы.** Национальный опыт современного менеджмента основан на творческой переработке и синтезе зарубежного опыта с учетом особенностей украинской ментальности и структуры экономики. В настоящее время важно не «слепое» копирование зарубежного опыта, а творческая переработка и учет специфики позиций современной Украины, а также учет исторических особенностей управления.

На современном этапе управленцы сталкиваются с рядом проблем, организационного и функционального характера, неразрешимость которых приводит к низкой эффективности деятельности организационно-правового формирования и невозможности дальнейшего развития и совершенствования.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Теоретические и практические проблемы управленческой деятельности и решений в сфере менеджмента рассмотрены в научных трудах отечественных и зарубежных ученых: А.Е. Ермакова, Н.Л. Карданской, Ю. Козеляцкого, О.В. Козлова, В.М. Колпакова, Б.Г. Литвака, Е.З. Майминаса, Н.Г. Рака, А.Э. Саака, Л.Е. Соколовой, В.Н. Тюшнякова, С.Н. Чудновского, В.С. Юкаевой, В. Акоффа, Р. Кини, Г. Хэйла, М.Х. Месхона, М. Альберта, Ф. Хедоури, П. Хейне, Ч. Барнарда, Ф. Харрисона, Э. Стина, Р. Блейка, Д. Дерлоу, В.Кнорринга и др. Специфике управленческих решений в предприятиях АПК, путям повышения их эффективности посвящены труды В.А. Беспалова, В.О. Василенко, В.П. Галушко, О.Д. Гудзинского, И.С. Завадского, Л.А. Козаченко, О.И. Ларичева, Н.П. Сахацкого, В.В. Чепурко, Н.Г. Черного, Н.Г. Чумаченко и др.

**Постановка цели.** Целью статьи является формализация основных проблем менеджмента и управления на современном этапе, а так же возможных путей их разрешения.

**Результаты исследования.** Трансформация системы управления предполагает осуществление целого комплекса мероприятий, который бы служил механизмом реализации поставленных целей и задач. Процесс реформирования экономики затрагивает и функционирование всей управленческой системы, что с неизбежностью приводит к изменению

взаимосвязей между отдельными элементами системы, а также к возникновению новых структур управления. Основной проблемой современного предприятия остается погоня за прибылью, а для решения новых проблем и повышения эффективности менеджмента управленцы не уделяют внимание развитию и совершенствованию персонала. П. Друкер считает величайшим успехом Джека Уэлша, генерального директора компании General Electric, его умение следить за финансовым краткосрочным развитием организации (имеется в виду отрезок времени в три года) и в то же время уделять пристальное внимание долгосрочному развитию кадровой политики. Д. Уэлш делает инвестиции в развитие персонала на семь лет вперед [1, С.88-89].

Актуальной остается проблема того, что сотрудник продолжает обслуживать сложную многомерную систему организации, а не является ее составной частью. В новом обществе принципиально меняется роль организации и сотрудника. В прошлом сотрудник обслуживал систему. На это была нацелена и система Фредерика Тейлора, и система всеобщего управления качеством Эдварда Деминга. В обществе знаний система призвана обслуживать сотрудника. По мнению П. Друкера сотрудники могут быть нашей самой тяжелой ношей, но наши люди должны быть нашей величайшей возможностью» [1, С. 102].

Важнейшей проблемой остается то, что многие предприятия (особенно аграрной сферы) идут в разрез инновационного процесса. На современном этапе организация должна быть лидером изменений и инновационный процесс должен носить не ситуационный, а систематический характер.

Немаловажной остается проблема жесткого деления на начальников и подчиненных. В современных организациях работают не подчиненные специалисты, а люди. Успех организации зависит от эффективности работы интеллектуальных сотрудников, людей, увлеченных делом, которому они служат. В этом случае энергии сотрудников сонаправлены – они суммируются, подпитывают, корректируют друг друга.

Все современные проблемы менеджмента обусловлены тем, что изменяется не только экономика, но и общество. Управлять в новых условиях новыми сотрудниками старыми испытанными способами – значит обрекать предприятие на гарантированный провал. Современный менеджмент вчерашнего дня служит укреплению иерархических отношений и бюрократии, автократии и несправедливости, неравенства и привилегированного положения отдельных групп. «Можно уверенно предсказать, что менеджмент блокирует самореализацию, ограничивает личную свободу, подрывает принципы этики и единства. Он угнетает дух, иссушает душу, стремится поработить и опустошить среду, которая является для него питательной» [2, С.63].

Современный перспективный менеджмент, должен быть основан на разумном делегировании полномочий и ответственности, он должен обеспечивать соответствие продукции самостоятельно установленным стандартам. Все члены организации стимулируются лидером на достижение

лучших результатов, получая за это поддержку и соответствующее вознаграждение в различных формах.

Управление должно учитывать на макроэкономическом уровне глобальные процессы, которые связаны с развитием мировой системы экономики и обострением противоречий, которые возникают с окружающей средой, с интересами ныне существующего и будущего поколений.

Привычные критерии ценностей общества, которые относятся к сфере частного потребления (личный успех, прибыль и т.п.) постепенно приходят в дисгармонию с требованиями развития экономики и самого индивида с учетом сбалансированного влияния окружающей среды.

Смена парадигмы управления на макроэкономическом уровне приводит к изменениям принципов целеполагания на уровне организаций. Изменяются современные концепции менеджмента.

Превалируют интересы общества над индивидуальными интересами. Исходя из этого, в управлении организацией приоритетным становится стратегия, которая является не только инструментом обоснования и реализации долгосрочных задач производственного, экономического, социального характера, не только фактором, который регулирует деятельность предприятия по достижению обозначенных целей, но и одновременно и средством связи организации с внешней средой рынка.

Отказ от доминантных классических правил менеджмента, которые гласили о том, что успех организации во многом определяется рациональной организацией производства продукции, развитием специализации, снижением издержек, т.е. воздействием управления на внутренние факторы производства. Отсюда возникает проблема гибкости или адаптации к изменениям окружающей среды.

Современный управленец должен действовать предельной самоотдачей, структурируя свое внутреннее содержание, формируя и укрепляя ядро собственной личности. Этот человек ясно должен понимать, в чем его предназначение в жизни и обществе, и что он неуклонно следует миссии и целям организации. Он осознает наличие спектра возможностей и с полным сознанием выбирает оптимальный вариант управленческого действия. В этом выборе он использует свои знания и ориентируется на реалии актуальной социальной ситуации. А непосредственным источником социальных инноваций является креативная управленческая деятельность.

Использование в управлении теории систем, которые в значительной мере облегчают задачу рассмотрения предприятия как единство его составных частей, которые тесно связаны с внешним миром. Основные предпосылки успеха организации находятся вовне и границы с внешней средой открыты, т.е. организация находится в непосредственной зависимости от ряда факторов: энергии, информации и других ресурсов, которые поступают извне. Для осуществления бесперебойного функционирования системы, она должна уметь адаптироваться к изменениям во внешней среде.

По нашему мнению первоочередными направлениями решения основных проблем менеджмента в предприятиях является проведение стратегического консалтинга для обоснования цели и миссии организации, создание маркетинговой службы с выделением структурных подразделений и четким распределением обязанностей, обеспечение взаимоотношений с партнерами и потребителями на основе договорной и претензионно-исковой работы, применение инновационных форм и средств управления, цивилизованное удовлетворение нужд, потребностей, запросов и интересов коллектива, создание комфортных условий труда.

**Выводы.** Представленные основные проблемы менеджмента и управления на современном этапе отражают далеко не полный спектр реальных угроз с которыми сталкиваются руководители на современном этапе, однако они отражают тенденции развития современного общества и предпринимательской деятельности. Среди перечисленных возможных путей решения проблем управления многие являются универсальными, однако для каждого конкретного организационно-правового формирования и для каждой отдельной хозяйственной ситуации существует свой индивидуальный набор приемов и методов, учитывающий возможности, угрозы, потенциал и перспективы развития.

#### **Список использованных источников:**

1. Друкер П. Управление в обществе будущего/ Питер Друкер: Пер. с англ.– М.: ООО "И.Д. Вильямс", 2007 - 154 с.
2. Клок К. Конец менеджмента/К. Клок, Дж. Голдсмит – СПб.: Питер, 2004- 186 с.
3. Сытник Л.С. Организационно-экономический механизм антикризисного управления предприятием / Л.С. Сытник – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 504 с.
4. Масловский Е. Технологии управления / В. Масловский [электронный ресурс] // Новые деловые вести. – 2009 г. - № 139. – Режим доступа к журналу: [www.tklenta.ru/articles1.php](http://www.tklenta.ru/articles1.php) – *Название с экрана.*

#### **Острік В.Ю. Сучасні проблеми менеджменту в підприємствах**

У статті розглядаються сучасні проблеми менеджменту і управління на підприємствах і можливі шляхи їх вирішення.

**Ключові слова:** менеджмент, управління, проблеми, шляхи вирішення, досвід, можливості, перспективи

#### **Ostryk VY Modern problems of management in enterprises**

The contemporary issues of management in enterprises and there possible solutions are given in the article.

**Keywords:** management, problems, solutions, experiences, opportunities and prospects