

## **ГЛОБАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

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. Менеджмент – це наука, яка спирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й технології. З іншого боку, менеджмент має справу з людськими спільнотами, які суттєво відрізняються одна від одної звичками, традиціями, життєвими цінностями, інститутами, рівнем освіти, суспільною мораллю [1, с.34].

В умовах глобальної фінансово-економічної кризи виникла потреба в перегляді існуючих та формуванні нових стратегічних напрямів розвитку економіки України, які включали б не лише утримання курсу на становлення інноваційної моделі розвитку, посилення взаємозв'язку освіти, науки й виробництва, а й посилення значущості інтелектуальної складової інноваційного потенціалу. Інтелектуальна активність стає не тільки елементом створення доданої вартості, а й елементом конкурентоспроможності та економічного розвитку. Докорінні зміни економічних і соціальних структур у ХХ-му столітті спричинили створення принципово нового глобального світового порядку та відповідної йому системи глобального менеджменту [2, с.56].

Сучасні, динамічні тенденції в розвитку практичної частини менеджменту веде до змін в його теорії. Поступово відбувається переключення уваги від суто технічної сторони моделей управління, до звернення факторів людської поведінки, як ключових у визначенні результатів в теорії управління, тобто відбувається поєднання класичної теорії менеджменту з питаннями поведінкового характеру, а точніше їх змішування. Однак, ми чітко усвідомлюємо, що розвиток теорії менеджменту має послідовний вплив на її характер. Таким чином, для оптимального управління, необхідне чітке бачення як теорії менеджменту, так і практики. Суть менеджменту як науки, полягає в двійстому характері її трактування. З однієї сторони менеджмент опирається на конкретні правила, підпадає під дію суто об'єктивних законів та закономірностей, а з іншої стикається з людськими спільнотами, які мають кардинальні відмінності, котрі полягають у існуванні різних соціальних інститутів, відмінних традицій, неоднаковій шкалі життєвих цінностей. Цікава думка полягає в тому, що сучасні тенденції в розвитку теорії та практики менеджменту співіснують та взаємодіють на основі трьох підходів: системного, процесного та ситуаційного, при конкретному домінуванні ситуаційного [1, с.117]. Стосовно зростання важливості ІТ – технологій, то тут важко переоцінити це твердження. Сучасний глобалізований світ, неможливо уявити без найновітніших технологічних пристроїв, котрі працюють з допомогою ІТ сфери. Найбільш важливим фактом важливості та значущості ІТ сфери є те, що це повністю інтелектуальна галузь і це означає, що для виробництва продукту не витрачаються природні ресурси. Зміщення світових політико-економічних центрів є відносно новим чинником та має значний вплив на теорію та практику сучасного менеджменту. Його дослідження має значну перспективу у науковому світі, а наслідком подальших розробок може стати якісно новий етап у розвитку теорії та практики менеджменту. Такі зміщення відбуваються внаслідок зміни політичних еліт, трансформації соціальних відносин [3, с.45].

В українській та зарубіжній літературі виділяють такі ключові особливості управління персоналом у ХХІ ст., що сформувалися під впливом глобалізаційних процесів:

- технічний прогрес прискорює розвиток персоналу шляхом підвищення компетентності робочої сили для підтримання конкурентоспроможності компанії;
- підвищення цінності кваліфікованих працівників і зростання ролі програм розвитку персоналу, що включають програми раннього вияву робітників з управлінським потенціалом, програм індивідуальної підготовки і розвитку талантів;
- посилення уваги до врахування індивідуальних особливостей і можливостей людей, соціально-психологічних характеристик особистості;
- зростання значення комп'ютерних технологій в управлінні, що забезпечують опрацювання великого обсягу інформації, необхідної для прийняття рішень, пов'язаних із персоналом;
- активізація процесу децентралізації функцій управління персоналом та проблеми контролю діяльності працівників, що знаходяться за межами прямого управління HR-менеджерів – дистанційних працівників

Глобалізацію на сучасному етапі можна дійсно назвати стійким процесом, адже він набув незворотного характеру, що проявляється у економічній, культурній, політичній, соціальній сферах. Наслідки глобалізації полягають у поступовому стиранні кордонів між різними національними державами, втратою національної самобутності конкретних народів, яке заміщується створення міждержавних структур як в економічному плані, так і соціальнополітичному [3, с.67]. Глобалізація допомагає зрозуміти, що переконання і цінності в різних культурах дуже відрізняються. Різні норми поведінки на робочому місці і роль, яку відіграє робота в житті людини, можуть впливати на манеру поведінки, пов'язаної з роботою, та на ставлення до роботи. Стає зрозуміло, що враховувати особливості українського народу належним чином зможуть лише вітчизняні менеджери.

Національна культура має значний вплив на організаційну, яка, у свою чергу, впливає на управлінську. При цьому якщо керівник вольовий, то організаційну культуру може визначити управлінська, а в сукупності

організаційні системи можуть впливати на національну культуру. Попит на менеджерів у всьому світі збільшився з початку 2020 року, а саме на 21% [4]. Та найбільшу частку серед даної професії склали менеджери зі збуту продукції. Це свідчить про позитивні тенденції покращення якості управління. В останні роки набуває популярності професія топ- менеджера, причиною такого попиту є необхідність в роботі спеціалістів, які виведуть компанію з кризи з мінімальними витратами. Внаслідок глобалізації та визнання факту, що сьогодні не існує єдиної та правильної системи управління, менеджмент не повинен орієнтуватися до уніфікації. Досить поширеною є думка, що такі системи управління можуть бути різними і кожна з них має право на існування, оскільки вони конкурентоспроможні і нерозривно пов'язані з особливостями національної культури Звідси, ймовірно, з'явилася концепція «різного менеджменту» як менеджменту XXI століття [4]. Глобальний менеджмент повинен відігравати значну роль, яку можна звести до таких напрямків як:

- розробка глобальної стратегії підприємства та її реалізація;
- розподіл людських та фінансових ресурсів;
- розробка ефективних організаційних структур та їх впровадження;
- побудова системи збору інформації та інші.

Досягнення глобальної ефективності як у галузі ринкової діяльності, так і при організації внутрішньовиробничого функціонування безпосередньо пов'язане з підвищенням вимог до менеджменту, насамперед в плані координації дій у межах підприємства, яке за своєю сутністю є ТНК. Наслідком міжнародного поділу праці на такому підприємстві є створення великої кількості підрозділів, що мають свої інформаційні, технологічні і товарні потоки глобального плану. Дійсно, глобалізація дала змогу перейти до нового етапу більш розширеного впливу того чи іншого бізнесу – спочатку через ринки, а потім і через виробництва. Поширившись на всі континенти, глобалізація зіткнулася з значними перешкодами з боку місцевої специфіки культури, яку необхідно було врахувати при веденні бізнесу. У зв'язку з цим важливої ролі набуває вивчення впливу національної культури на управління організацією і застосування результатів цих досліджень на практиці. Незважаючи на могутній наступ глобального менеджменту, хоча національні риси і послаблюються, національні культури залишаються. Бізнес стає інтернаціональним, але люди, що в ньому беруть участь, продовжують зберігати в своїй базовій поведінці риси властивої їм національної культури. Тому проявом глобалізації щодо менеджменту XXI століття виступає посилення тенденції до управління різноманітністю [2, с.45].

Ефективний менеджер повинен враховувати всі аспекти індивідуальної та групової поведінки, процедури системного аналізу, методи мотивації і контролю; правильно оцінювати фактори, які відіграють найважливішу роль у певній ситуації. Основними факторами є стиль керівництва, кваліфікація і культура працівників, мотивація поведінки. Головним методом вирішення проблем бізнесу як зарубіжні, так і вітчизняні вчені вважають розвиток лідерства.

Отже, в умовах глобалізації українському менеджменту слід використовувати перевірені західні методи управління, враховувати особливості української культури та специфіку ведення бізнесу. Також потрібно враховувати проблеми, які існують у менеджменті різних країн та намагатися уникнути їх виникнення у власній організації. Тому, для України формула ефективного менеджменту є такою: сучасне програмно – технічне підґрунтя, апробовані у світовій практиці формати управління та українська адаптація.

#### Література:

1. Козирева О. В., Глебова Н. В., Ковальова В. І. Навчальний посібник з дисципліни «Офісний менеджмент» : для здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Менеджмент». – Х.: Видавництво Іванченка, 2021. – 274 с.
2. *Механізми та інструменти менеджменту діяльності сучасного підприємства : монографія / В.С. Філіппова, С.К. Харічков, М.О. Акулюшина, М.О. Панченко [ та ін.]. – Київ : Центр учбової літератури, 2017. – 175 с.*
3. Назарчук Т. В. *Менеджмент організацій : навчальний посібник / Т. В. Назарчук, О. М. Косіюк. – Київ : Центр учбової літератури, 2018. – 559 с.*
4. «ТОП-10 фахівців, що користуються попитом» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/tend/tend266.html>