

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ**

**ІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКА  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА  
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ**

***"СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ  
СУЧАСНОСТІ"***

**М а р і у п о л ь – 2019**

**УДК 082(063)**  
**ББК 94я43**  
**С-69**

**С-69** Соціально-економічні проблеми сучасності: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Маріуполь, 31 травня 2019 р. – Маріуполь, 2019. – 180 с.

Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Соціально-економічні проблеми сучасності» містять результати наукових досліджень вітчизняних вчених щодо питань економічної теорії, розвитку світового господарства і міжнародних економічних відносин, управління національним господарством, економіки підприємства, економіки природокористування, економіки праці, фінансів та соціально-економічних проблем внутрішньо переміщених осіб. Матеріали будуть корисними для наукових та практичних працівників, керівників підприємств, викладачів вищої школи, аспірантів, магістрантів, студентів.

*Головний редактор*

Балуєва О.В., д-р екон. наук, доцент

Матеріали подано в авторській редакції  
© Донецький державний університет управління, 2019 рік  
© Автори тез, 2019 рік

*Поплавська Н.В.,  
Чечель А.О.,  
доктор економічних наук, доцент,  
завідувач кафедри публічного управління та адміністрування,  
Донецький державний університет управління*

## **ПОБУДОВА ДІЄВОЇ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ, ЯК ЗАПОРУКА ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОБЛЕМ УКРАЇНИ**

У сучасних реаліях, щоб підприємство отримувало достатній прибуток, воно повинно розвиватися. Щоб розвиватися, потрібно вносити зміни. Без ефективної моделі управління розвиток і процвітання підприємства не більше ніж надія або не здійсненна задача.

При розгляді моделей управління зазвичай найбільш широкого поширення набули японська й американська.

Японська модель менеджменту формувалася під впливом в основному двох факторів:

- збереження національних традицій,
- освоєння закордонного досвіду в області організації і управління.

Специфіка японського менеджменту, що враховує психологію людей і їхній соціальний статус, дозволила досягти надзвичайних успіхів у промисловості, сприяла вдосконалюванню традиційних методів керування кадрами в інших країнах з розвитком економікою [1, с. 59].

Слід зазначити, що значний ступінь у формуванні японської моделі менеджменту зіграв менталітет. Визначальними характеристиками особистості виявилися: працьовитість, дипломатичність, стриманість, ощадливість, і при цьому сприйняття та прагнення нового. Також цієї моделі

характерні колективні форми організації. Колективний характер праці вимагає від менеджера наявності навичок управління групою людей, високо цінується життєвий досвід, велика увага приділяється духовному зростанню особистості.

Американська модель управління є повною протилежністю японській, оскільки вона заснована на іншій культурній традиції [2, с. 49]. Американська модель управління також сформувалася під впливом менталітету та особливостей американців. Таких як, здатність боротися до кінця, ствердження особистих переваг, також характерна боротьба за лідерство.

Американський професор А. Берлі відзначав виникнення "нової управлінської еліти чия потужність ґрунтується вже не на власності, а швидше на контролі за процесом в цілому" [3, с. 97]. Американській моделі властиво наділ реальною владою по управлінню підприємством менеджерам (фахівцям в області організації і управління виробництвом), яким притаманне використання у своїй діяльності стратегічного управління. Робота кожного співробітника піддається затвердженій на підприємстві системі оцінки кілька разів на рік. Результати оцінювання обговорюються з працівником і його керівником та підписуються обома сторонами. Вони містять перелік недоліків у роботі та шляхи їх ліквідації, а за потреби - попередження про звільнення або про те, що подальше перебування на посаді залежить від поліпшення роботи [4, с. 78].

Українська держава пройшла різні етапи історичного розвитку, які, безумовно, мали великий вплив на моделі систем менеджменту, які застосувались у праці. Наприклад, за радянських часів українські моделі менеджменту пройшли шлях від пошуку нових форм і методів управління в 20-х роках до жорсткої централізованої моделі державного управління в 50-х роках ХХ ст. Сьогодні ми можемо говорити про певні умови в яких формуються сучасні українські моделі систем менеджменту:

1. Висококонкурентне середовище.
2. Не стабільна економічна і політична ситуація в країні.
3. Відсутність державної підтримки малого і середнього бізнесу.
4. Дефіцит кваліфікованих кадрів в сферах менеджменту і маркетингу.
5. Швидкий доступ до інформації.

Саме тому сучасний менеджмент має складну модель. І доцільна побудова індивідуальної моделі для кожної окремої бізнес одиниці з урахуванням специфіки ринку, масштабів підприємства і безлічі інших зовнішніх і внутрішніх чинників. До основних тенденцій сучасних моделей менеджменту можна віднести:

- орієнтація на прибуток підприємств та індивідуальний добробут на шкоду загальнодержавним,

- відсутність системи і традицій в підготовці управлінських кадрів, віра в швидке освоєння знань і навичок, необхідних в управлінській діяльності,

- широка географічна логістика з метою реалізації товарів або послуг, а також придбання початкової сировини,

- забезпечення співробітників необхідними ресурсами, організація складних систем взаємодії із співробітниками з метою збільшення продуктивності,

- зростання соціальної орієнтації в менеджменті.

Ми розуміємо, що національна модель менеджменту залежить не тільки від рівня економічного розвитку країни, але і від її історії та культури, тому й шляхи досягнення заданого рівня розвитку будуть відрізнятись. Пріоритетом української моделі менеджменту повинна бути побудована на ретельному аналізі існуючих моделей та розробці нової, яка буде відповідати умовам, в яких доводиться працювати підприємцю. Історично склалося, що в українській моделі менеджменту маленьку вагу має кожен окремий працівник, але, як свідчить світовий досвід, формування дієвої

моделі менеджменту неможливе без реалізації стратегії розвитку персоналу. Треба приділяти особливу увагу підготовці кадрів, створювати атмосферу, яка виховує лояльність і формує поведінку працівника у колективі у відповідь на вимоги компанії. Відбір та розвиток персоналу повинен пов'язати професійно-кваліфікаційну модель робочих місць з моделлю особистих та ділових рис людини, поступово формувати свідому активну відповідальну особистість, відродити справжній демократизм у відносинах між виконавцями і керівником. Такі дії дозволять досягти заданого росту розвитку не тільки підприємства, а й держави в цілому, вирішити не тільки економічні, а й соціальні питання сучасної України.

### **Література:**

1. Трегубов В. Нужен ли нам опыт японского менеджмента? / В. Трегубов // Справочник кадровика. – 2003. – № 5. – С. 59–61.
2. Якубенко А. Подготовка кадров в развитых странах. / А. Якубенко // Справочник кадровика. – 2004. – № 2 (20). – С. 49–51.
3. Семенова І.І. Історія менеджменту: Навчальна допомога для вузів. — К.: Економіка, 2000. – 222 с.
4. Лисак У. Управління персоналом у Сполучених Штатах Америки / У. Лисак // Довідник кадровика. – 2010. – № 09 (99). – С. 78–80.

*Приходько І.О.,  
Лохман Н.В.,  
кандидат економічних наук, доцент,  
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені  
Михайла Туган-Барановського*

## **СТАТИСТИЧНИЙ МОНІТОРИНГ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ В ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Обсяг промислової продукції Донецької області (без урахування частини тимчасово окупованої території) у січні 2019 року порівняно з