

Ажаман І.А., к.е.н., доцент
Зав. кафедри менеджменту та управління проектами

Алексєєва І.І.
*Магістрант кафедри менеджменту та управління проектами
Одеської державної академії будівництва та архітектури
м. Одеса, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНИ

Мета роботи – вивчення особливостей використання методів міжнародного менеджменту на українських підприємствах.

Завдання: проаналізувати необхідність українських компаній у нових системах менеджменту, вивчити фактори, що перешкоджають його впровадження, дослідити позитивні процеси адаптації компаній до нових системам.

Ведення зовнішньоторговельної діяльності українських компаній і організацій різних галузей економіки та форм власності, розширення масштабів виробництва товарів і надання послуг міжнародними компаніями в Україні, поглиблення співпраці українського бізнесу з транснаціональними компаніями, а також залучення нових інвестицій в українську економіку вимагають нових підходів до управління міжнародною економічною діяльністю організацій[2]. Внаслідок, Україна поступово переймає традиції міжнародного менеджменту.

Вивченням питань розвитку, формування та практичного застосування міжнародного менеджменту на підприємствах займаються багато вчених, такі як Пивоварів С. Е., Родченко Ст. Ст., Патошина Р. Н., Панченко Е. Р та інші[1]. Разом з тим, деякі аспекти цього питання залишаються недостатньо розглянутими і вимагають подальших досліджень.

Виявлення проблем і перспектив розвитку міжнародного менеджменту в умовах подальшої глобалізації бізнесу та їх специфіку в Україні, участь у міжнародному поділі праці, інтегрування у світове господарство відіграють найважливішу роль у діях [1] України щодо розвитку національної економіки, заняття відповідного її природного та інтелектуального потенціалу місця у світовій економіці.[3] На етапі економічного відродження потреба українських підприємств та організацій у кваліфікованих фахівцях глобального масштабу постійно зростає [1].

Впровадження основних методів міжнародного менеджменту на українські підприємства перешкоджає низка факторів, зумовлених історичними, культурними та політичними особливості бізнес-культури в країні. Серед них можна виділити наступні:

1. Менталітет українських працівників, який сформувався за довгі роки пост-соціалістичної практики, пов'язаної з жорсткої управлінської експансією і керівництвом "зверху".

2. Недостатня надійність і довіру між бізнес партнерами. Так, у більшості країн брати передоплату за контрактом не прийнято: гарантією є репутація компанії та її топ-менеджменту. В реальності ж українського ринку навіть компанії, які мають репутацію багаторічного активного суб'єкта ринкових відносин, як «Норд» або «Метінвест», змушені і самі вимагати передоплату за контрактом, зазвичай рівну 1-20% від загальної суми контракту чи інші фінансові гарантії, і вносити аналогічний заставу під великий контракт[1].

3. Високий рівень корупції, ненадійність і ризик ведення бізнесу. Так, в 2014 р. в рейтингу Transparency International, що оцінює рівень корумпованості країн світу, Україна зайняла 152-е місце. Сформований за багато років негативний імідж українських підприємств, що асоціюються з продажністю і нечесністю у веденні бізнесу, не сприяє бажанню закордонних партнерів співпрацювати[3].

4. Недостатній рівень мотивації та відданість бренду,

лояльності до керівництва [1]. В українській практиці не сформований як такий інститут корпоративних цінностей великих компаній, а такі засоби зміцнення корпоративної культури, як Team building і Team Spirit, практично не знаходять застосування.

У той же час, спостерігаються і позитивні процеси щодо впровадження міжнародного менеджменту.

Ефективними нововведеннями є:

1) розширення зони персональної відповідальності керівників проміжної ланки і проектних офісів у завершенні конкретних завдань діяльності компанії. Одноосібне рішення «з центру» вже не може чітко відображати позицію всієї компанії[2], особливо якщо воно йде врозріз зі здоровим глуздом і доцільністю бізнес-процесів на місцях;

2) поява і все зростаюче розуміння ролі проектного офісу, плану робіт, «мозкового штурму» у виробленні колективних рішень;

3) збільшення ролі міні-команд і проектних лідерів у вирішенні конкретно поставлених завдань (особливо в інноваційних сферах розвитку економіки, які зараз переживають процес інтенсивного зростання в Україні).

Таким чином, традиції делегування повноважень і об'єктивного розширення зон відповідальності менеджерів різного рівня зі зміною корпоративних структур і рівня взаємовідносин починають використовуватися і в українській практиці ведення бізнесу [2]. Подальші напрямки, темпи і успіх розвитку та внесення традицій міжнародного менеджменту в українських умовах залежить не тільки від позиції власників і керівництва великих підприємств, але і від позиції і світогляду людей, які в них працюють, їх розуміння і реакції на спроби перетворення, здатності пристосуватися і внести свій вклад в подальшу діяльність.

Список літератури:

1. Кравченко А.И. История менеджмента: [учебное пособие] / А.И. Кравченко. – М.: Академический Проект, 2000. – 352 с.
2. Ладико І.Ю. Загальний менеджмент: [навчальний посібник] / І.Ю. Ладико, В.Г. Сумцов. – Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2004. – 282 с.
3. Лукашевич В.В. Менеджмент в структурних схемах: [учебное пособие] / В.В Лукашевич. – М.: Издательство "Экзамен", 2003. – 224 с.