

фахівців. Потрібні технологи і фармацевти, менеджери з досвідом роботи. Серед найпростіших професій найбільш затребувані підсобні робітники, прибиральники, двірники, вантажники та комірники.

Кожен третій безробітний з числа випускників вищих навчальних закладів отримав освіту за напрямом «соціальні науки, бізнес і право», 17% – навчалися за напрямом підготовки «інженерія», кожний десятий – за напрямом «гуманітарні науки та мистецтво», за напрямками підготовки «освіта» та «охорона здоров'я» мали освіту по 7% випускників. Серед випускників з освітньо-кваліфікаційним рівнем магістр 43% мали освіту за напрямком підготовки «соціальні науки, бізнес і право», 12% – здобули освіту за напрямком «гуманітарні науки та мистецтво», 10% – за напрямком «інженерія» [2. с. 6]

На виконання Указу Президента від 18.03.2015 № 150/2015 «Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції», розпорядження Кабінету Міністрів України від 31 березня 2015 року № 359-р «Про затвердження плану заходів щодо медичної, психологічної, професійної реабілітації та соціальної адаптації учасників антитерористичної операції» та розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 січня 2016 року № 10-р «Про затвердження плану міжвідомчих заходів з адаптації до мирного життя учасників антитерористичної операції» з метою сприяння у працевлаштуванні та соціальної інтеграції учасників антитерористичної операції, державною службою зайнятості забезпечується надання повного комплексу соціальних послуг, зокрема із працевлаштування, профорієнтаційних та з професійного навчання (Указу Президента від 18.03.2015 № 150/2015). За видами економічної діяльності, третина безробітних військовослужбовців з числа учасників АТО, були працевлаштовані у сільському та лісовому господарствах; 19% – у переробній промисловості; 14% – в оптовій та роздрібній торгівлі; 9% – у державному управлінні й обороні. Станом на 1 жовтня 2016 року, статус безробітного мали 24,1 тис. безробітних з числа учасників АТО, з яких 21,7 тис. – отримували допомогу по безробіттю[3]

ЛІТЕРАТУРА

1. Статистичний щорічник України за 2015 рік [зб. Статис. праць/ відп. ред. О.Г.Осауленко]. — К. : Державна служба статистики України, 2015. 354 с.
2. Державна служба зайнятості України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
3. Ukrstat.org - публікація документів Державної Служби Статистики України. [Електронний ресурс]. — режим доступу: <http://ukrstat.org/uk/menu/publikac.htm>
4. «Уровень безработицы в Украине» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php>
5. buklib.net Буковинська бібліотека. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://buklib.net/books/33842/>

Боднар І.

Науковий керівник – доц. Григорук А. А.

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

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.

В Україні у свою чергу впливає перехід на сучасний розвиток менеджменту від традиційного менеджменту. Особливості переходу українського менеджменту. Менеджмент можна охарактеризувати, як науку, в основі якої лежить об'єктивні закони і закономірності, технології й чіткі правила. Якщо глянути з іншої сторони у, менеджмент має справу з людськими спільнотами, які відрізняються: звичками, традиціями, життєвими цінностями, суспільною мораллю, рівнем освіти. У системі міжнародного менеджменту український стиль не презентований чіткою окремою моделлю. Тому, розглядаючи український стиль ведення бізнесу, доречно виконати аналіз у декількох напрямках: підприємницька діяльність в умовах Радянського Союзу й після отримання незалежності України. На початку 90-х років український менеджмент зазнав значного гніту соціальної ідеології, що призвело до розриву підприємств (коли одне підприємство було в одній ланці виробництва, а інше в іншій, або могли бути розірвані між різними країнами). Україна була залучена до глобальних процесів, система менеджменту була централізована на працівників і управлінців. На той час не було кваліфікованих і комунікативних управлінців які б були пристосовані до нових ринкових змін. У 1992-1996 рр. в оперативній реструктуризації були такі підходи: виконання робіт під замовлення, впровадження методів контролю собівартості, створення маркетингових відділів, оптимізація схеми виробництва, часткова закупівля оснащення для кращої якості. З середини 90-х років відбулися зміни у підходах. 1996-1999 рр. вони полягали в наступному: зміна організаційної структури та управління ціноутворення, затратами, договорам, каналами розповсюдження, якістю. На сьогодні менеджери вважають, що потрібний контроль над виходами нових товарів на ринок , управління людськими ресурсами, підготовкою до сертифікації. У першому періоді реструктуризації підходи полягали в залученні інвестицій і вивільнені внутрішніх ресурсів, у другому ж – у засвоєні менеджерами необхідності аналізу ринку, управлінні брендами , створенні стратегічних кластерів,

диференціації видів діяльності, реінжинірингу бізнесу, плануванні результатів та розвитку бізнесу, відмови від безперспективних видів діяльності. На сьогодні наполовину зменшилися кількість робіт, що не приносять додаткової вартості, на 60 % скоротився час циклу на реалізацію процесів. Ці данні вказують на підвищення кваліфікації менеджменту, якості товару. У формуванні ринкових відносин в Україні утворилося і функціонує два непропорційні сектори – приватний і державний. Стиль управління на державних підприємствах не змінився (централізація прийняття рішень виключно матеріальна мотивація працівників, яка поєднувалася з коротко- або середньостроковою заборгованістю по виплаті зарплати) тому більшу увагу звернемо на приватні підприємства. Український менеджмент характеризується залученням найманих управлінців (топ-менеджерів).

Щоб проаналізувати розвиток сучасного топ-менеджменту, ми звернемо увагу на те, що у вітчизняному підприємницькому середовищі переважали харизматичні особистості, які були різносторонніми, та базувалися такі особистості на інтуїції. В середині 90-х років коли в країні вже закладені основи ринкових відносин, прийшла необхідність стандартизації технологій ведення бізнесу. Раніше на першому етапі топ-менеджмент допомагав вести бізнес, то на другому етапі, окрім відповідальності, йому делегувалися і реальні повноваження. Новий стан бізнес-середовища потребувало від власників-управлінців специфічних знань у галузі економіки, якими самі власники не завжди володіли. В цих умовах ринку найм спеціалізованих менеджментів став найдоцільніший. Цей процес зокрема мав свої і негативні сторони: наймані топ-менеджери зацікавлені в стійкому у надійності свого положення й компанії тому у процесі розробки стратегії та її реалізації до стійкого довгострокового балансу між ризиком і прибутком. Бувало, що цей баланс навмисне порушувався самим менеджером.

Основні свої зусилля менеджери концентрують у компанії, в якій працюють. Спостерігалось ведення ними власного бізнесу, що паразитує на фінансовій міцності потоку компанії-роботодавця. Менеджери контактують безпосередньо із великою кількістю груп, що виявляють інтерес до діяльності компанії. Це створює ґрунт для зловживання. На менеджера постійно впливає ціла низка факторів, не пов'язаних із завданнями підвищення ефективності діяльності та вартості компанії.

Звичайно відмінним є управління підприємств-іноземних підрозділів міжнародних корпорацій в Україні. Вони сформували структуру більшості галузевих ринків, встановили більш чіткі правила взаємовідносин із державою, проте Україна відставала навіть від своїх близьких сусідів. В Україні була така проблема необхідності впровадження передових управлінських технологій. На певний час на керівні великих підприємств, особливо іноземних підприємств, запрошували російських управлінців, які мали навички місцевої специфіки управління. Отже, можна виділити 2 етапи формування управлінців на підприємствах в Україні. У 90-х роках в компаніях застосовувався геоцентричний підхід до управління керівними кадрами, коли до управління компанії залучалися особи не країни базування і не приймаючої країни, а до третьої країни, яка має досвід в специфіці діяльності компанії та особливостей введення певного регіону, тобто достатньо досвідчені в специфіці діяльності власне компаній й особливостей введення підприємницької діяльності певних територіальних межах.

Використання експатріантів на підприємствах, в Україні, довели існування як позитивів, так і негативів цього явища. Досвід роботи в жорстких умовах конкуренції та низької маржі та уміння в використанні сучасних інструментів є постійними перевагами експатріантів, проте реалізація їх потенціалу в українських умовах ведення бізнесу є проблемною. Переваги експатріантів: профільна бізнес-освіта, здатність до глобального мислення, досвід роботи в умовах уніфікованих управлінських процедур. Негативні якості: досить дорога вартість утримання, специфічна зацікавленість у короткострокових результатах і наслідках діяльності на даний час дії проекту, низький інтерес до усіх функцій обов'язку вказаних в контракті. Ці фактори підвищують коефіцієнт конфліктності з соціокультурним підґрунтям та національним персоналом. За умов використання експатріантів, кар'єрний ріст вітчизняних працівників має обмеження, іноземні менеджери відрізняються від українських вузько функціональним способом мисленням. Переваги українських менеджерів: здатність до навчання, більша схильність до прийняття ризиків, знання національних особливостей ведення бізнесу, їх гнучкість, низька оплата їх послуг, наявність налагоджених зв'язків. Отже, національні кадри, які працюють у національному бізнес-середовищі, більш ефективні.

Основною рисою представників пострадянського менталітету є орієнтація на відносини в колективі, а не досягнення конкретного, кількісного результату. В межах однієї організації можуть існувати кілька субкультур.

Тому процес адаптації та застосування західних стилів на підприємствах України досить важкий і неоднорідний. Використання західних менеджерів занадто дороге й неефективне. Завдання західних топ-менеджерів є організація та управління бізнесу в іноземному представництві МНК, що працівники здійснюють ефективну діяльність, мають достатню кваліфікацію для використання найновіших технологій. Українські кадри потребують навчання, контролю, неодноразового роз'яснення, необхідно «переконати в необхідності роботи». У даному випадку в залучені експатріантів мають вирішальне значення особистісні якості: гнучкість та вміння пристосовуватися до інших умов з погляду адаптації до менеджменту та національних особливостей ведення бізнесу, очевидна перевага – у російських менеджерів. Проте вагомими перевагами у зарубіжних експатріантів: системне ведення бізнесу, прозорість

бізнесу, розуміння важливості роботи з персоналом та формування корпоративної культури. Ризики залучення зарубіжних менеджерів полягають у тому, що людина, яка звикла працювати в умовах стабільного і прозорого бізнесу, не зрозуміє української особливості ведення бізнесу.

Основними елементами зарубіжної корпоративної культури виступають дисципліна та здоровий кар'єризм. Стосунки співробітників в одній компанії формалізовані, а певні процедури зафіксовані в корпоративних кодексах. Місце співробітника чітко визначається посадовими інструкціями корпоративній ієрархії, а також тут вказуються взаємозв'язки з іншими працівниками, функціональні обов'язки, рівень його відповідальності. Будь-яке ділове спілкування в межах прозахідної організаційної культури передбачає конструктивну конфронтацію, чим вона і відрізняється від пострадянських традицій ділового спілкування. В результаті стандартизації внутрікорпоративних процесів вплив окремих робітників на загальний процес обмежувався їх функціональними обов'язками.

Відмінності між моделями корпоративної культури є досить значними. Через це, в процесі їх інтеграції або свідомої взаємозаміни можливі конфлікти між іноземним та місцевим персоналом, спровоковані міжкультурними протиріччями. Проте західна культура хоч і повільно але послідовно впроваджується в Україні.

Важлива роль та необхідність присутності в Україні іноземних управлінців. Їх досвід корпоративної культури, побудови управлінських вертикалей, використання технологій успішної побудови та розвитку бізнесу багато в чому унікальний, а тому, необхідний, проте до їх залучення потрібен ситуативний підхід. Отже, в майбутньому можна передбачити поступове збільшення кількості українських топ-менеджерів власне українських компаній; підвищення ліквідації вітчизняного управлінського капіталу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гіряк О. М., Лазановський П.П. Менеджмент; теоретичні основи і практикум: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів освіти. – К: «Магнолія плюс», Львів: «Новий світ – 2000», 2003. – 336с.
2. Приятельчук О. Формування української системи менеджменту//Вісник Київського Національного університету ім. Т.Шевченка. Сер. Міжнародні відносини. – К.,2006. – Вип.33-34. – С. 87-89.
3. Багатонаціональні корпорації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epi.cc.ua/mnogonatsionalnyie-korporatsii-24775.html>
4. Розвиток менеджменту в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=462579>
5. Історичні етапи розвитку менеджменту в Україні [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://referat-ok.com.ua/menedzhment-organizacii/istorichni-etapi-rozvitku-menedzhmentu-v-ukrajini>

Мариновська І.

Науковий керівник – асист. Гавришок Б.Б.

ГЕОПРОСТОРОВІ ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ УГІДЬ КОЗІВСЬКОГО РАЙОНУ

Земельні ресурси є невід'ємною частиною багатства народу. Саме земля протягом багатьох століть залишалася головним ресурсом держави, джерелом добробуту і процвітання населення. Інтенсивні темпи росту населення та викликана ними необхідність інтенсифікації сільськогосподарського виробництва потребують збільшення площі орних земель. З кожним роком проблема деградації земельних ресурсів в Україні стає дедалі актуальнішою. Вирішення зазначених проблем потребує детального аналізу особливостей територіальної та функціональної структури сільськогосподарського землекористування на рівні адміністративних районів.

Метою роботи є вивчення територіальних особливостей структури сільськогосподарських угідь Козівського району, шляхів її трансформації та оптимізації.

Проаналізувавши історико-географічні особливості зміни природи під впливом людини, можна стверджувати, що протягом двох останніх століть сільськогосподарські угіддя стали домінуючими в структурі земельного фонду Козівського району.

Загальна площа земель Козівського району становить 69430 га. З них 63767,95 га (92,27%) займають сільськогосподарські угіддя. Останні розподілені вкрай нерівномірно. Найменшу площу вони займають у Вікторівській сільській раді – 791,65 га, а найбільшу у Козівській селищній раді – 3981,1 га. За величиною площ, зайнятих сільськогосподарськими угіддями, адміністративні утворення в межах району можна об'єднати в три групи.

До першої групи (малі) входять адміністративні утворення, де площа сільськогосподарських угідь становить до 1500 га. Це такі сільські ради: Бишківська, Вікторівська, Геленківська, Дибщенська, Малоплавучанська, Плотичанська, Покропивнянська, Потікська, Слобідківська, Щепанівська.

У другу групу (середні) входять сільські ради, в яких площа сільськогосподарських угідь рівна 1500 – 2500 га: Августівська, Великоходачківська, Вибудівська, Вів'янська, Глинська, Городищенська, Золотослобідська, Кальненська, Козівська, Кривенська, Олесинська.