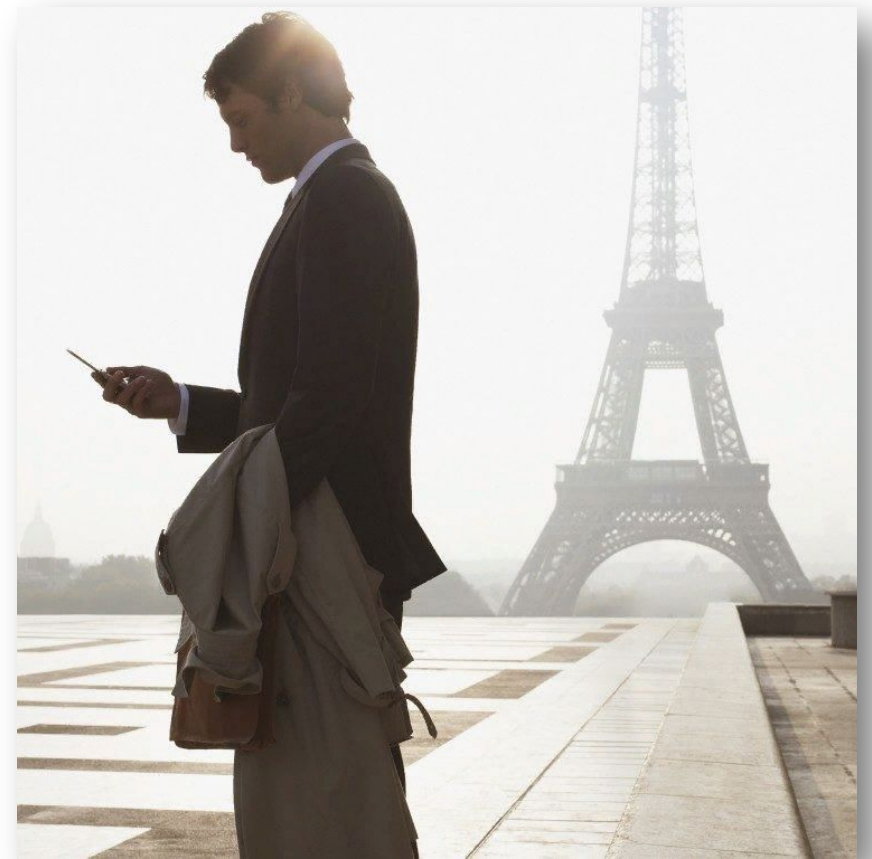


ФГБУ Высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
Факультет экономики и финансов

Влияние национального менталитета на психологию менеджмента Франции

Подготовила
Студентка 2 курса
Менеджмента
группы МН-3-20-02
Жувагина Мария

- Во Франции менеджмент — это отдельная профессия со своими требованиями и правилами. Статус французского менеджера определяется не столько деловыми заслугами, сколько происхождением, возрастом, образованием, владением ораторским мастерством.
- Получение статуса менеджера означает существенный скачок в карьере, предполагающий изменения в правовом положении (например, в пенсионном обеспечении), а также перемены в мироощущении и самовосприятии. При этом наиболее престижной считается государственная служба, на которую стремятся поступить большинство французов.



Профили французских менеджеров и управленческая карьера

Стать менеджерами с большей вероятностью можно после окончания престижных Grandes écoles (Большие школы), тогда как выпускники обычных университетов испытывают значительные трудности при выдвижении на управленческие должности, особенно высшего звена управления.



Должности, занимаемые управленческими кадрами, во Франции имеют особый статус. Для французских руководителей считается управленческими кадрами сродни прохождению теста на интеллект, что доказывает для всех окружающих их способность мыслить логически и анализировать системно и выделяет менеджеров во всей организации.



- У них не принято переходить из компании в компанию
- Сделать карьеру во Франции означает обучиться и принять культуру, ценности, традиции и даже фольклор организации. Соответственно, при найме на работу сотрудники кадрового отдела прежде всего ищут человека, нацеленного на долгосрочную перспективу работы в компании.
- Работы и должности могут подбираться для человека, а не наоборот.

Стиль управления и коммуникация



Стили управления являются отражением управленческих ценностей, которые частично формируются под влиянием образования

Уникальные образовательные характеристики французских управленцев обеспечивают такие предсказуемые результаты, как жесткая иерархичность и дистанцированность в их взаимоотношениях с подчиненными

Представления французов относительно власти и полномочий более персонализированными по сравнению с менеджерами других стран

Фокусирование на формальной, письменной коммуникации — один из примеров в целом формальной структуры во французских организациях

Франция рассматривается как образцовая модель использования формализованных, письменных, строгих правил и т.д. В такой среде формальные процедуры используются для повышения предсказуемости и надежности организационных процессов и операций. Это снижает риски типа личной безответственности и (или) перекалывания ее на других.

во Франции в 1,5—2 раза больше менеджеров, чем в немецких организациях.

Подход к распределению полномочий в организации, основывающийся на построении строгой иерархической лестницы от низшего к высшему звену, и строгое разделение функций и обязанностей способствуют элитарному поведению и ориентированному на статус мышлению.



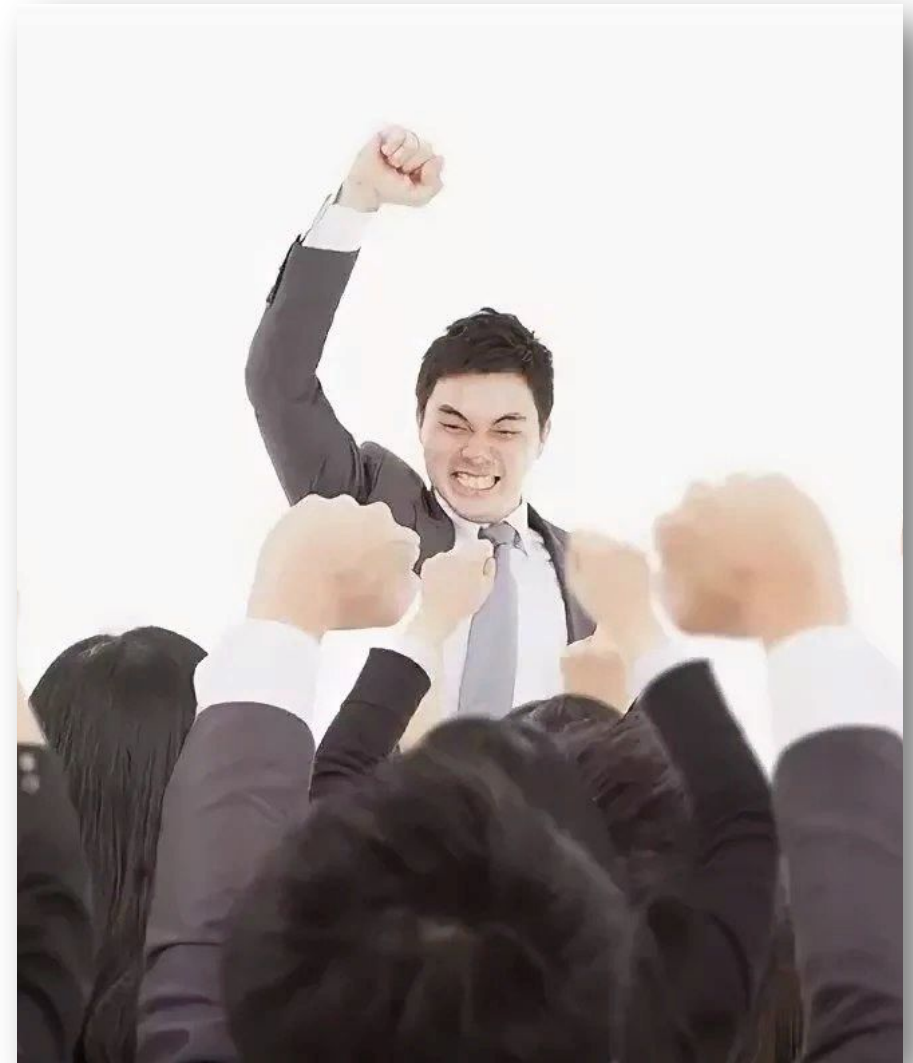
Лидерство

Франция относится к числу стран с высокой дистанцией власти, в которых заметной является зависимость подчиненных от их руководителя

Классический имидж французской иерархии включает централизацию, значительную власть руководителя и служебную дистанцию между руководителем и подчиненными

Топ-менеджеры во Франции занимают свои высокие посты в служебной иерархии благодаря их интеллектуальным способностям

Принцип сосредоточения всей полноты власти в руках лидера является неотъемлемой частью французской модели управления.



Принятие решений



Процесс принятия решения во французских организациях отличается высокой степенью централизации.

Французские управленцы, принимающие решения, придают особое значение рациональным аспектам своих действий и мышления. Рациональность при этом рассматривается как идеал, который часто соотносится с картезианством.

Французские менеджеры стремятся найти новые, неординарные и индивидуальные решения.

Исследования показывают, что на этапе принятия решений выбор альтернатив французский руководитель редко делегирует полномочия тем менеджерам и специалистам, которые непосредственно осуществляли поиск и оценку альтернатив на предшествующих этапах.



Из-за традиционного разделения труда на интеллектуальную деятельность и практическую работу французские менеджеры меньше ориентируются на выполнение и реализацию решений, последнее становится уделом нижестоящих уровней управления.

Выводы

Отличительные черты французской модели менеджмента, будучи ее конкурентным преимуществом, однако, могут превратиться в недостатки в условиях глобальной конкуренции.

Французская модель демонстрирует сочетание сильных и слабых сторон. В частности, то внимание, которое уделяется интеллектуальным способностям менеджеров, помогает в реализации НИОКР, но при этом меньше подходит в ситуации, когда необходимо быстрое реагирование на быстро меняющуюся среду бизнеса на некоторых рынках, а планирование по принципу «сверху вниз» оказывается слишком громоздким. Тем не менее французская модель менеджмента в целом гармонична и последовательна, с ясной логикой и правилами, понятными целями и результатами.