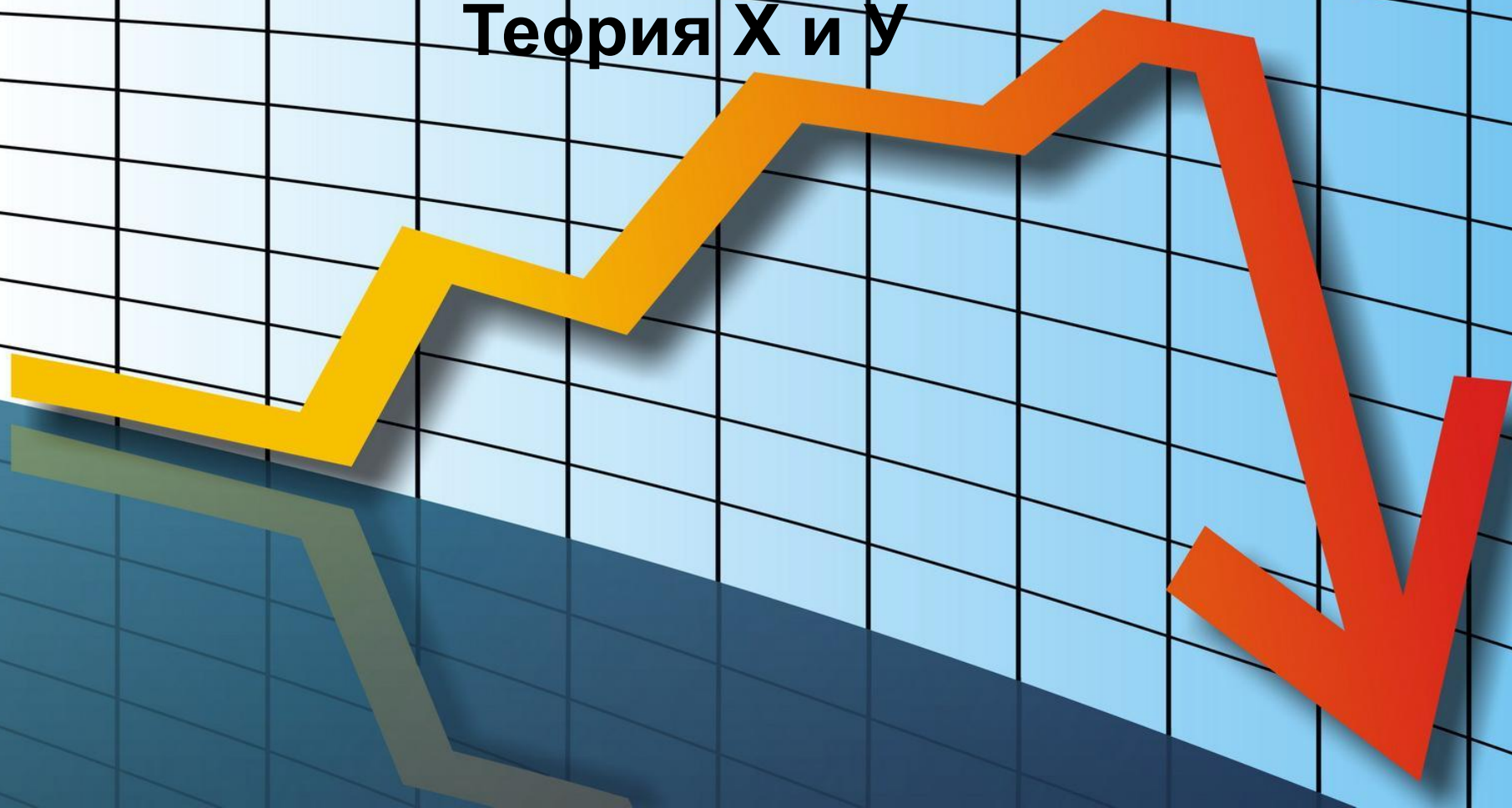


Японская и Американская модель управления

Теория X и Y





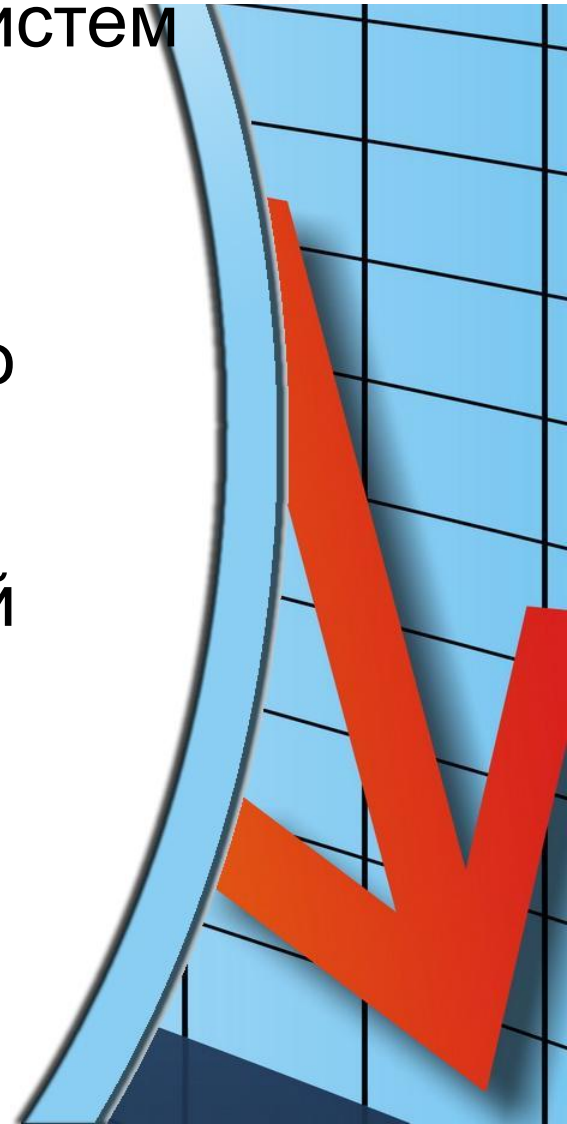
- Америка и Япония на сегодняшний момент являются одними из самых развитых в экономическом плане государств. Именно поэтому развивающиеся страны пытаются эффективно использовать их опыт руководства предприятиями.



- Каждая из двух моделей доказала свою работоспособность и право на существование. Несмотря на явные отличия, японская и американская системы управления предприятиями имеют общие приоритеты, такие как: ставка на потенциал каждого сотрудника, а также постановка четко определенных целей перед коллективом.



- Американская модель управления отличается от японской системы менеджмента рядом ключевых моментов. Однако каждая из этих систем доказала свою продуктивность, продемонстрировав отличительные преимущества
- Большое внимание специалистов во всем мире привлекают особенности японской системы управления персоналом, использование которой обуславливает достаточно высокую эффективность функционирования крупных японских компаний



Японская модель менеджмента

Американская модель менеджмента

Управленческие решения принимаются коллективно

Индивидуальный характер принятия решений

Коллективная ответственность

Индивидуальная ответственность

Нестандартная, гибкая структура

Строго формализованная структура управления

Коллективный контроль

Индивидуальный контроль руководителя

Замедленная оценка работы сотрудника и служебный рост

Быстрая оценка результата труда, ускоренное продвижение по службе

Основное качество руководителя-умение осуществлять координацию действий контроль

Главное качество руководителя-профессионализм и инициатива

Ориентация управления на группу

Ориентация управления на отдельную личность

Японская модель менеджмента

Американская модель менеджмента

Личные неформализованные отношения с подчиненными

Формальные отношения с подчиненными

Продвижение по службе по старшинству и по стажу работы

Деловая карьера обуславливается личными результатами

Подготовка руководителей универсального типа

Подготовка узкоспециализированных руководителей

Оплата труда по показателям работы группы, служебному стажу и т.д.

Оплата труда по индивидуальным достижениям

Долгосрочная занятость руководителя в организации

Найм на работу на короткий период

Оценка управления по достижении гармонии в коллективе и по коллективному результату

Оценка управления по индивидуальному результату



	Японская модель менеджмента	Американская модель менеджмента
1. Философия фирмы	Со сменой руководства философия фирмы не изменяется. Кадры остаются, так как действует система «пожизненного найма»	Замена руководства фирмы сопровождается сменой управленческих работников и рабочих
2. Цели фирмы	Обеспечение роста прибыли и благосостояния всех работников фирмы	Рост прибыли фирмы и дивидендов индивидуальных вкладчиков
3. Организационная структура управления	Фирма состоит из автономных в коммерческом плане отделений. Высока роль функциональных служб в штаб-квартирах. Использование проектных структур управления	Корпорация состоит из автономных отделений. Использование матричных структур управления

Японская модель менеджмента

Американская модель менеджмента

**4.
Стимулирова
ние
работников**

При благоприятном финансовом положении премии выплачиваются два раза в год (каждый раз по два-три месячных оклада) Выплаты и льготы из социальных фондов: частичная или полная оплата жилья, расходы на медицинское страхование и обслуживание

Стимулирование работников значительно ниже, чем в Японии, хотя доход президента крупной американской корпорации в среднем в три раза выше, чем президента японской фирмы

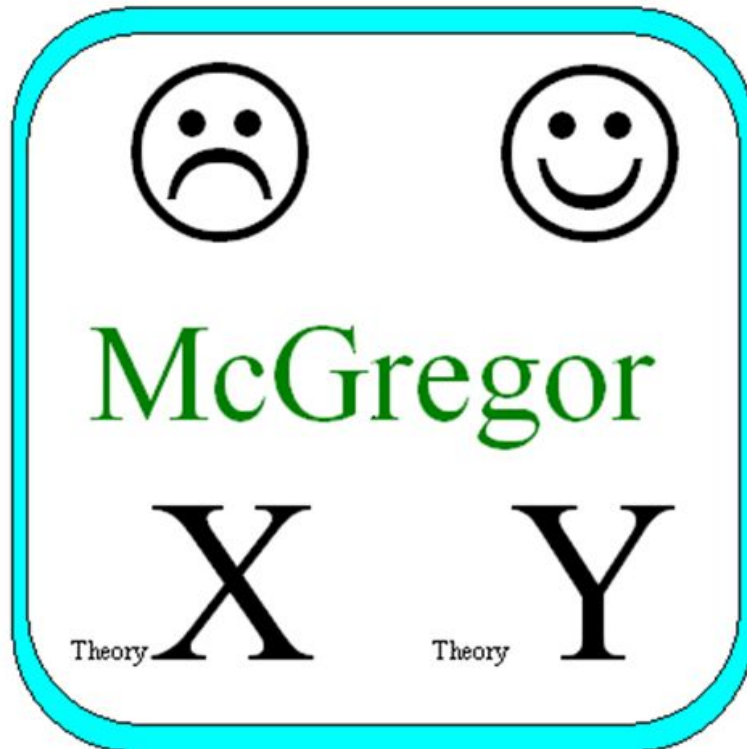
**5.
Финансовая
политика**

Часть прибыли отделения (до 40%) используется им самостоятельно. Прибыль направляется на рационализацию производства, на сокращение материальных затрат и внедрение новых ресурсосберегающих технологий, на модернизацию оборудования.
Широкое привлечение заемных средств

Администрация фирмы перераспределяет прибыль между отделениями.
Расширение производства за счет покупки (поглощения, слияния) других корпораций.
Самофинансирование корпораций

Теория X и теория Y

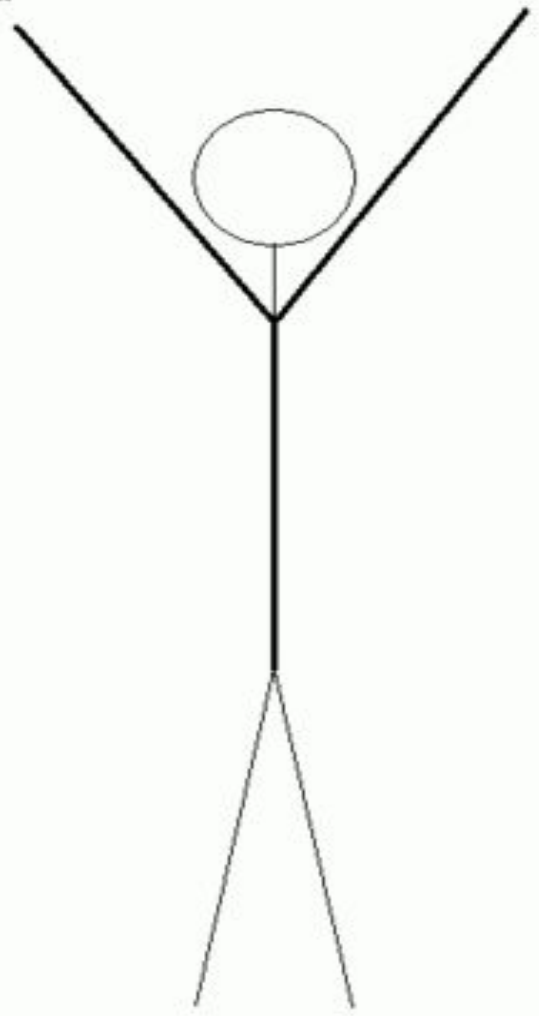
- Теория X и Теория Y — теории Дугласа Мак-Грегора о мотивации людей и поведении в управлении



Теория X и теория Y МакГрегора – Мнемоника



X:
„Já nic dělat nebudu“
„I won't work“
„Не желаю работать“



Y:
„Hurá, práce, dejte ji sem!“
„Hurrah, work!“
„Ура, работа!“



Теория X

- В этой теории управление предполагает, что работники изначально ленивы и будут по возможности избегать работы. Из-за этого работники должны быть под пристальным наблюдением, для чего разрабатываются комплексные системы контроля.



Теория У

- Правление предполагает, что работники могут быть амбициозными, иметь внутренние стимулы, стремиться взять на себя больше ответственности и осуществлять самоконтроль и самоуправление, направлении. Считается, что сотрудники получают удовольствие от своих обязанностей, связанных как с умственным, так и физическим трудом



Описание по признакам	Теория «Х»	Теория «У»
1. Представления руководителя о человеке	<p>Люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы</p> <p>У людей нет честолюбия и они избегают ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили</p> <p>Больше всего люди хотят защищённости</p> <p>Чтобы заставить людей работать, необходимо принуждение, контроль и угроза наказания</p>	<p>Труд - процесс естественный. При благоприятных условиях люди не только принимают ответственность, но и стремятся к ней</p> <p>Если люди принимают цели организации, то они будут использовать самоуправление и самоконтроль</p> <p>У людей развиты потребности высших уровней</p> <p>Способность к творческому решению проблем у людей встречается часто, потенциальный интеллект среднего человека недоиспользуется</p>
2. Практика руководства а) планирование	Централизованное распределение задач, единоличное определение целей стратегии, тактики	Поощрение определения целей подчинёнными в соответствии с целями организации
б) организация	Четкое структурирование задач, полномочия не делегируются	Высокая степень децентрализации полномочий
в) контроль	Тотальный, всеобъемлющий	Самоконтроль подчиненных в процессе работы, контроль руководителя по ее завершении
г) общение	Жесткая регламентация поведения	Руководитель действует как связующее звено в обмене информацией
д) принятие решений	Отрицание права свободы принятия решений подчиненными	Активное участие подчиненных в принятии решений.
3. Использование власти и влияния	Психологическое давление, угроза наказания, власть, основанная на принуждении	Убеждение и участие, власть через положительное подкрепление
4. Стиль руководства	Авторитарный	Демократичный