

Мировые концепции менеджмента

На самом деле их гораздо больше, но здесь рассмотрены всего четыре модели менеджмента:

1. Японский менеджмент
2. Американский менеджмент
3. Европейский менеджмент
4. Российский менеджмент



Особенности:

1. Гарантия занятости и создание обстановки доверительности.
2. Гласность и ценности корпорации.
3. Управление, основанное на информации.
4. Управление, ориентированное на качество.
5. Постоянное присутствие руководства на производстве
6. Поддержание чистоты и порядка.

В Японии, когда много работы, все остаются на работе допоздна. Они делают это не ради денег, а ради компании.

Из к/ф «Энтузиаст»



Каждый учится своему делу. В команде все равны. Особенных тут нет.

Из к/ф «Энтузиаст»



Недостатки подхода:

1. трудности обеспечения объективной и взвешенной оценки профессиональных способностей (проблемы с разработкой критериев оценки);
2. необходимость постоянной адаптации к происходящим изменениям функций и содержания работы;
3. необоснованный рост фонда заработной платы из-за необходимости оплачивать более высокую, чем требуют должностные обязанности, квалификацию персонала.

Основные положения:

1. Индивидуальный характер принятия решений.
2. Индивидуальная форма ответственности.
3. Строго формализованная система управления.
4. Индивидуальный и чётко формализованный контроль.
5. Быстрая оценка результата и резкое продвижение по службе. Деловая карьера зависит от личных результатов. Найм на работу краткосрочный.
6. Главные качества руководителя – профессионализм и инициатива.
7. Труд оплачивается по индивидуальным достижениям.
8. Очень узкая специализация руководителей.



Недостатки:

1. Уменьшение гибкости при изменении производственных заданий, снижение чувства удовлетворённости рабочих, нарастание утомления от монотонности, рост прогулов как следствие чрезмерной специализации труда.
2. Потеря эффективности иерархической организации в тех отраслях промышленности, где ассортимент товаров велик и производственный процесс включает в себя множество стадий.
3. Стремление американских менеджеров получить сиюминутную выгоду, решить вопрос «быстро».
4. Большое количество уровней, и как следствие- рост бюрократического аппарата и трансакционных издержек.



Достоинства:

1. Значительное теоретическое обоснование процессов управления.
2. Жесткая иерархическая структура: каждый работник имеет только одного начальника.
3. Чётко прописанные должностные инструкции, начиная от того, как нужно мыть пол и заканчивая порядком приготовления гамбургеров.
4. Контроль качества выполняемых операций на месте: концепция «делать с первого раза».
5. Строго почасовая выплата зарплаты, штрафы за опоздание и выговор за приход на работу раньше оговоренного срока (начальству придётся платить вам больше денег) - концепция «точно вовремя».
6. Стремление создать равные условия для работников: прием пищи в одной общей комнате, одинаковая зарплата для рабочих одного уровня.
7. Перспектива карьерного роста в компании.
8. Поощрение конкуренции и доносительства внутри одной группы (существует специальный ящик, куда нужно опускать записки обо всех нарушениях, какие вы только заметили).
9. ·Ответственность начальников за действия подчинённых.

Сегодня экономические связи между государствами настолько переплетены, что рассматривать с точки зрения особенностей менталитета и управления можно одновременно несколько стран. Тем более, если они соседствуют на карте, тесно друг с другом взаимодействуют и объединены между собой экономическими договорами и обязательствами. Модель менеджмента, обобщившая опыт руководства сразу нескольких европейских государств, получила название **европейской модели менеджмента**.



Ценности

1. Потребность в научном, рациональном обосновании принимаемых решений.
2. Потребность менеджеров в разработке специфических прагматических стратегий, соответствующих определенным ситуациям.
3. Потребность в эмоциональном участии при выполнении работы по собственной инициативе, что предполагает серьезное отношение сотрудников к будущим возможностям.
4. Потребность в использовании управленческого и технического опыта, вынесении на этой основе оценок результатов деятельности.
5. Потребность в принятии «плюралистической» точки зрения на предприятие, предполагающей необходимость достижения целей организации и демократический процесс принятия решений.
6. Необходимость творческого, совместного с коллегами и с их помощью обучения; саморазвитие как неотъемлемый процесс рабочей жизни организации. Такое обучение должно быть продолжением образовательного процесса для сотрудников всех возрастов и менеджеров всех уровней.

Многие считают, что менеджмент в России выглядит именно так...



На самом деле все намного сложнее.

Особенности:

1. В большинстве фирм процесс принятия решений носит индивидуальный характер; решения принимаются менеджерами на каждом уровне управления.
2. Стратегическое планирование осуществляется исключительно высшим руководством;
3. Российский менеджер сочетает в своем стиле управления качеством как японского менеджмента, так и американского.
4. Структура управления на российских предприятиях, а также процедура контроля строго формализованы. Проверки плановые, о них персонал предупреждается заранее, следовательно, такой метод контроля косвенно стимулирует работу сотрудников и способствует их карьерному росту;
5. На российских предприятиях карьерный рост часто обусловлен личными результатами, вкладом конкретного человека в общее дело по его индивидуальным достижениям, реже по результатам работы группы.
6. Отношения с подчиненными носят формальный характер, однако неформальные отношения полностью не исключаются.



**Спасибо за
внимание !**