

Германия
Germany
Deutschland
Գերմանիա

Выполнила О.Корнилович

Германия...

Германия...

Германия...



Столица: Берлин

Язык: немецкий

Форма правления: Федеративная парламентарная республика

Территория: 63-я в мире (357 021 км²)

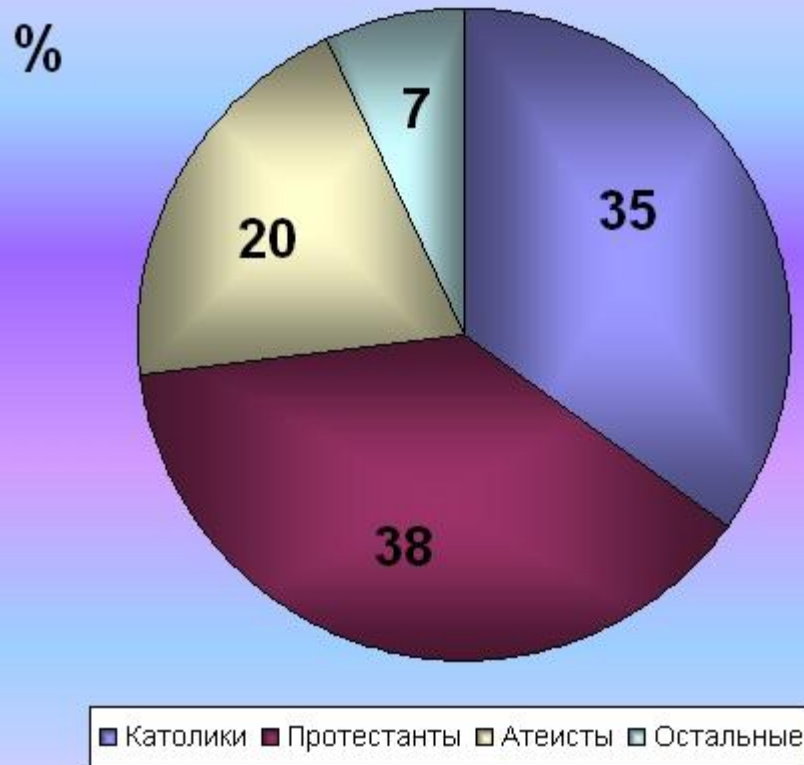
Население: 81 757 600 чел.

ВВП: \$ 2,806 трлн. (\$34 219 на душу)

Доля в мировом ВВП — 3,968 %

Доля в ВВП стран Евросоюза — 30 %

Религия в Германии



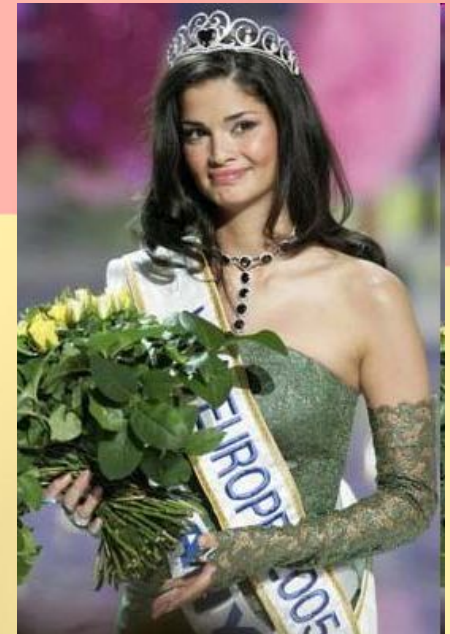
Свобода совести и
свобода
вероисповедания
гарантирована
германской
конституцией

Культура Германии

<u>Литература</u>	<u>Философия</u>	<u>Музыка</u>	<u>Живопись</u>
Гёте	Лейбниц	Бах	Дюрер Альбрехт
Шиллер	Кант	Бетховен	Эльсхеймер
Гейне	Гегель	Вагнер	Менгс
Братья Гримм	Маркс	Scorpions	Граф
Гессе	Шопенгауэр	Rammstein	Кауфман

Удивительно, но факт :)

**Гражданка
Германии стала
«Мисс Европа-2005»
—
Шермине
Шахривар**



Экономика Германии

Сильные стороны: значимая европейская промышленная держава. Эффективная промышленность имеет выгоду от низкой инфляции (2,5 %). Рабочая сила имеет репутацию основательных и продуктивных работников. Сильные отрасли: автомобилестроение, тяжелая промышленность, электроника и химическая промышленность.

Слабые стороны: Высокие социальные затраты. Дефицит специалистов, особенно в области высоких технологий; население все больше стареет. Стабильный уровень безработицы (11%). Конкуренция со стороны быстро развивающихся стран Азии.

Национальная идея Германии



**Все
для
общества**

У немцев в крови:

- **аккуратность (бережливость) и пунктуальность**
- **внимательность и**
- **деликатность**
- **рациональность**



Деловая культура

- **Опоздание – неуважение**
- **Крепкое непродолжительное рукопожатие**
- **Обращения по фамилии с соответствующего звания**
- **Работа по расписанию в соответствии с подробной программой**



Типология корпоративных культур Г. Хофстеде

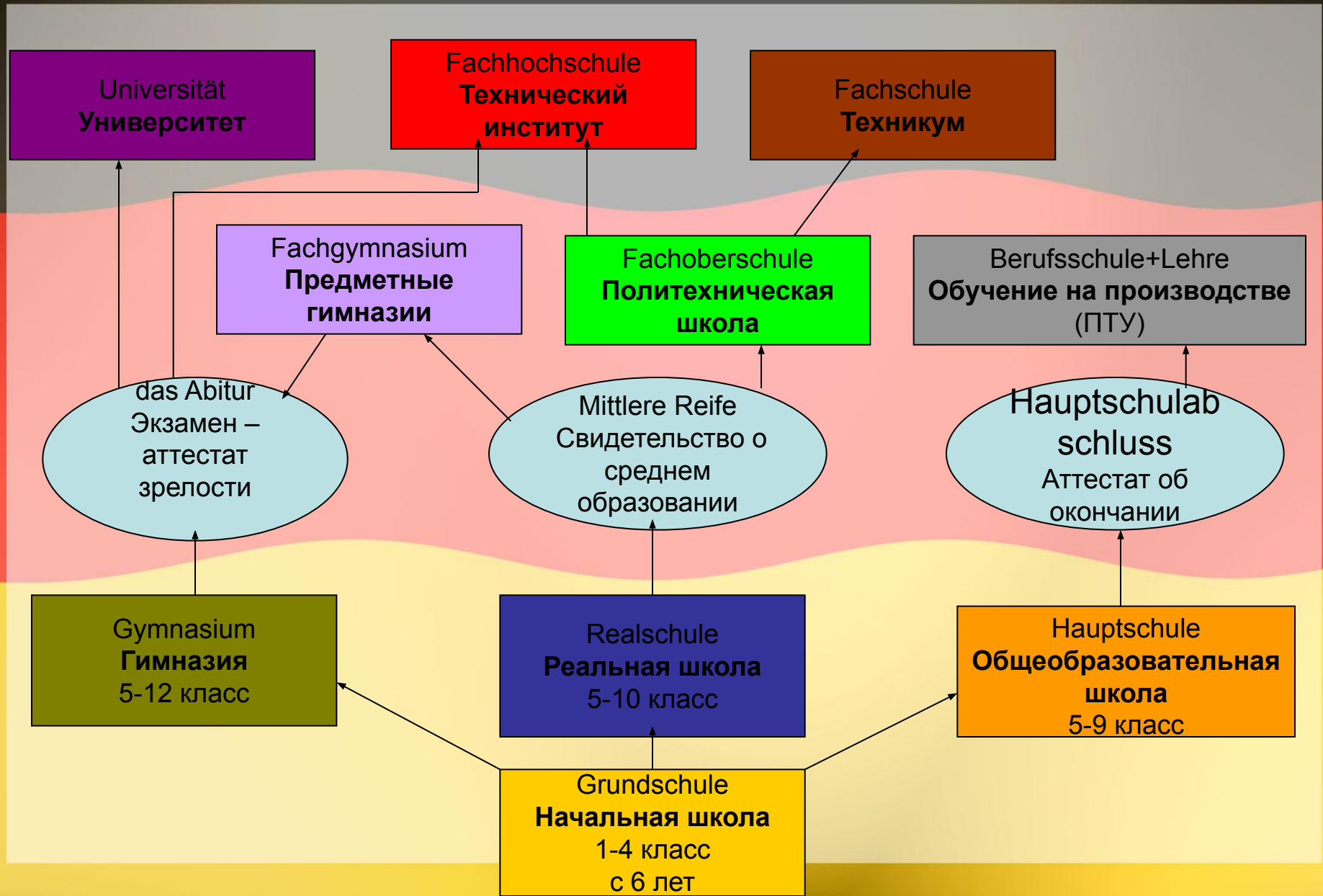
Индивидуализм — коллективизм

Мужественность — женственность

Низкая — высокая дистанция власти

**Высокая — низкая степень избежания
неопределенности**

Система образования Германии



Модель менеджмента в Германии

Родоначальник – Маркс Вебер

Бюрократия (по Веберу) - система управления не на основе личных оценок, а в соответствии с точным следованием индивидов определенным правилам и процедурам

Условия реализации концепции Вебера

Должности организуются в иерархическую структуру в соответствии с формальными полномочиями, каждая должность находится в подчинении вышестоящей. Объем власти и объем полномочий по мере движения вверх по уровням иерархии возрастает.

Отбор и продвижение сотрудников по службе осуществляется в соответствии с их квалификацией, уровень которой определяется на экзамене или в соответствии с опытом и обучением.

Условия реализации концепции Вебера

Все административные (управленческие) акты и решения оформляются в письменном виде; ведение записей есть память организации, обеспечивающая преемственность во времени.

Менеджеры не являются собственниками организации; они - наемные сотрудники; они работают только в интересах самой организации, а не в интересах отдельных персон и групп

Условия реализации концепции Вебера

Менеджеры работают в соответствии с четкими правилами и процедурами, что должно гарантировать надежность и предсказуемость их поведения. Формальные установки, которые определяют и контролируют поведение всех работников во время работы, способствуют обеспечению трудовой дисциплины и контролю для достижения поставленных целей. В конечном итоге гарантируют стабильность организации.

Особенности немецкой модели менеджмента

- **Стимулирование профессиональной подготовки (см. систему образования)**
- **Техническая подготовленность менеджеров**
- **Уважительное отношение к компетентности**
- **Лояльность менеджеров**
- **Качество и инновации**

Корпоративное управление

- **Высокая концентрация акционерного капитала**
- **Развитая банковская система**
- **Долгосрочная ориентация акционеров**
- **Жесткая регламентация процессов**
- **Сотрудничество и партнерские отношения**
- **Акцент на общество, а не на получение максимальной прибыли**
- **Перекрестное владение акциями**

Наблюдательный совет

В значительной степени обязанности наблюдательного совета сводятся к подбору, а в случае необходимости — к смещению членов исполнительного совета. Помимо этого наблюдательный совет отвечает за утверждение балансового и ежегодного отчетов и уровня дивидендов.

В компаниях с числом сотрудников от 500 до 2 тыс. наблюдательный совет на одну треть должен состоять из сотрудников компании, а в компаниях с числом сотрудников более 2 тыс. человек — на 50%.

В крупных немецких корпорациях самой крупной категорией членов совета являются сотрудники предприятия, которые, в среднем, занимают 22,15% мест в совете. Второй по величине категорией являются представители других компаний (19,85%), затем идут представители профсоюзов (14,5%), банкиры (8,2%), консультанты (6,75) и представители государственных органов (6,6%).

Германия – это



Спасибо за внимание!