

# Американская и Японская модель менеджмента

# Введение

- Современный менеджмент – это тысячи возможных вариантов и нюансов управленческих решений. Многовариантность, гибкость и неординарность хозяйственных комбинаций, неповторяемость действий, их зависимость от определенной ситуации составляют основные особенности современного управления. Современный менеджмент – это тысячи возможных вариантов и нюансов управленческих решений. Многовариантность, гибкость и неординарность хозяйственных комбинаций, неповторяемость действий, их зависимость от определенной ситуации составляют основные особенности современного управления.

# Модели менеджмента

- Японская модель = коллективизм
- Американская модель = индивидуализм и конкуренция

# Американская модель менеджмента

- Для американского менеджмента очень характерно представление о персональной ответственности работника. Эффективность работы конкретного руководителя определяется на основании того, смог ли он лично достигнуть тех целей, которые были ему поставлены. Для американского менеджмента очень характерно представление о персональной ответственности работника. Эффективность работы конкретного руководителя определяется на основании того, смог ли он лично достигнуть тех целей, которые были ему поставлены.
- Основная идея принцип индивидуализма

# Национальные особенности американцев

- Способность бороться до конца, утверждая свое превосходство и жизненность
- Подчеркивание своей исключительности в этом мире
- Борьба за лидерство и готовность к позитивным изменениям
- Энергичность, активность

- Слово по-американски - средство практического решения или ускорения дела. Единство слова и дела исторически возвысили американского руководителя и создали ему репутацию делового человека. К проявлению американской деловитости следует отнести также краткость и ясность слова. В данной стране реализуется правила экономии языковых средств. Многословность - это один из врагов организации и управления. Есть, конечно, руководители, которые много говорят и много делают, но для этого нужны особые способности или талант. Как правило, деловитость не уживается с многословием. В США имеются руководства, содержащие рекомендации по «правилам разговора» - по телефону, с подчиненными. В инструкциях, буклетах, наставлениях, рекомендациях часто наряду и вместо слов используются доходчивые, ясные и профессионально выполненные рисунки, схемы и диаграммы. Графическое слово - это также сильный инструмент в пояснениях, напутствиях, иллюстрациях и обучении. Воспитание в духе краткости и ясности слова позволяет американцам создавать меньшие по объему отчеты, которые легче воспринимаются и, самое главное, прочитываются теми, кому они адресованы. Известно, что проблема «чтения документа» - одна из самых больных в условиях большого количества и объема документов.

# Японская модель менеджмента

- Японская система управления стремится усилить отождествление работника с фирмой, доводя его до степени жертвенности во имя интересов фирмы: служащие японских компаний редко пользуются днём отдыха или выходным днём, безоговорочно выполняют сверхсрочную работу, не используют полностью оплачиваемый отпуск, полагая, что в противном случае они будут демонстрировать недостаточную преданность компании. Японская система управления стремится усилить отождествление работника с фирмой, доводя его до степени жертвенности во имя интересов фирмы: служащие японских компаний редко пользуются днём отдыха или выходным днём, безоговорочно выполняют сверхсрочную работу, не используют полностью оплачиваемый отпуск, полагая, что в противном случае они будут демонстрировать недостаточную преданность компании. Японская система менеджмента признана наиболее эффективной во всем мире и главная причина ее успеха – умение работать с людьми.

# Национальные особенности Японцев

- Трудолюбие
- Эмоциональная сдержанность
- Дипломатичность
- Бережливость
- Восприимчивость к новому

- Важной составной частью японского менеджмента является система пожизненного или долгосрочного найма. Продвижение по службе в Японии, прежде всего, зависит от возраста и стажа. Служащие, перешедшие в другую компанию, лишается трудового стажа и начинает все с начала. Рабочий, меняющий место работы, дискриминируется в отношении оплаты труда, льгот, пенсии; их рассматривают как людей второго сорта. Важным методом укрепления связей служащих с руководством и фирмой в целом является поощрением интенсивного общения друг с другом. Например, ежедневно, кроме субботы и воскресенья, весь персонал начинает день с физической зарядки и пения гимна своей фирмы. После этого все работники фирмы независимо от их положения декламируют заповеди, вывешенные на стенах и посвященные в основном упорному и добросовестному труду, повиновению, исполнительности, скромности, проявления благодарности. В японских фирмах ежегодно отмечается день основания компании. Нормой деятельности для японского менеджера является каждодневное присутствие на производстве, постоянное общение с людьми, решение все возникающих проблем на месте, систематические беседы с рабочими и специалистами. На все жалобы со стороны служащих, как правило, следует немедленная реакция руководства.

- В отличие от США, где человек может всю свою жизнь может проработать мастером, если это удовлетворяет его и компанию, в Японии считают, что длительное пребывание работником в одной должности приводит к потере его интереса к работе, снижению уровня ответственности. Поэтому трудовая ротация является нормой и часто совмещается с продвижением по службе. Частота ротации зависит от ряда обстоятельств и может колебаться от 4-7 лет. В результате каждый служащий приобретает 5-6 специальностей, и становится профессионалом широкого профиля. Во многих случаях это решает проблему взаимозаменяемости. В первую очередь по службе должны продвигаться люди, обладающими такими качествами, как честность, порядочность, скромность и трудолюбие. Отбор кандидатов в управляющий состав обычно производится из числа работников компании. При этом преследуется несколько целей: во - первых, найти человека, детально знающего специфику производства; во вторых, усилить преданность работника фирме и сохранить стаж его работы. На фирмах Японии применяется целая система нематериального (морального) стимулирования хороших работников: продвижения по службе; выдача премий, ценных подарков; выдача авторских свидетельств; проведение специальных заседаний, на которых отмечается высококачественная деятельность сотрудника; предоставления льгот на покупку акций предприятия; оплачиваемые поездки на предприятия заказчика (в том числе и в другие страны) и т.д.

# Сравнение американской и японской моделей менеджмента

- Японская модель менеджмента. Японские менеджеры разрабатывают свои планы на срок до 10 лет и более. Основу японской системы управления составляет принцип коллективизма. В Японии менеджеры ориентируются на группу и организацию в целом. В Японии применяются более гибкие структуры управления. Для японских работников более значимую роль играют не деньги, а социально- психологические факторы. Американские менеджеры разрабатывают свои планы на 5-8 лет. Основу американской системы управления составляет принцип индивидуализма. В США в процессе управления ставка делается на яркую личность. В американских фирмах существуют жесткие структуры управления. Главным стимулом для американских работников является экономический фактор

# Японская модель менеджмента

- Японские трудящиеся руководствуются понятиями внутреннего долга и подчиненности своих интересов интересам коллектива. Японские трудящиеся руководствуются понятиями внутреннего долга и подчиненности своих интересов. Интересам коллектива на японских предприятиях существует неписанный закон, так называемого пожизненного найма работников, при котором работающий персонал рассматривается, как высшая ценность организации. Японские работники стремятся не только выполнить свои должностные обязанности, но и сделать максимум полезного для своей организации. В Японии работники обычно трудятся всю жизнь на одном предприятии. Для американских предприятий характерно наличие морально-психологических запретов, сдерживающих инициативу и творчество работников. В кризисных ситуациях американские менеджеры стараются уволить часть персонала. Американские работники ориентированы только на выполнение своих функциональных обязанностей. Американские трудящиеся обычно один раз в несколько лет меняют место своей работы.

# Таблица сравнения японской и американской моделей менеджмента







