

Особенности русского менеджмента



**Существует 3
противоречивых
варианта
развития
российского
менеджмента!!!**

1. Копирование западной теории менеджмента

Суть этой теории в том, что необходимо перевести западные учебники и монографии на русский язык, а затем применять эту теорию на практике. Но опыт показывает, что без подготовки почвы реформы в западном стиле вести не рационально и бесперспективно.

2. Адаптация западной теории менеджмента

Это частичный учет особенностей российского менталитета, т. е. не слепое копирование, а приспособление западной теории к современным российским условиям.

Возникает проблема: какую из моделей управления Японии, США, Западной Европы выбрать, как наиболее адаптированную к российской действительности. Ведь все эти методики учитывают специфические особенности конкретной страны, условия функционирования экономики, уровень социально-экономического развития и ментальность их жителей.

3. Создание российской теории менеджмента

Это полный учет особенностей российского менталитета и использование мирового опыта управления.

При этом невозможно ни слепое копирование западного и восточного опыта, ни полное отрицание достижений этих школ менеджмента.

В России оказались удачными некоторые элементы американского менеджмента, т. к. российский народ обладает высокой приспособляемостью и гибкостью, а российский менеджмент развивается в сторону индивидуализации.

**НАЦИОНАЛЬНАЯ
МОДЕЛЬ ИЛИ КОНЦЕПЦИЯ
УПРАВЛЕНИЯ
В РОССИИ ЕЩЕ ДО КОНЦА
НЕ СЛОЖИЛАСЬ !!!**

**Существуют
характерные
особенности
управления,
связанные с
российским
менталитетом:**

1. Неуважение и несоблюдение собственных законов.



**2. Государство – это орган,
который несет на себе
всю ответственность за
неудачи
предпринимателей и
поэтому обязан им
постоянной поддержкой.**

**3. Отношение к
собственности
основано на принципе
«ТЫ здесь ХОЗЯИН, а не
гость, тащи отсюда
каждый ГВОЗДЬ».**



**4. Стремление получить
много и сразу, а не
заниматься
кропотливой работой.**

**Характерные черты,
свойственные российским
организациям:**

1) Приверженность к действию

**Эффективная организация сразу
приступает к делу.**

2) Близость к клиенту

**Организация чутко
прислушивается к запросам
клиента и реагирует на его
требования.**



3) Самостоятельность и предприимчивость

**В людях следует
стимулировать проявление
ответственности и
инициативы.**

4) Эффективность

**Каждый работник
организации стимулируется
за проявление новаторства,
служащего улучшению
работы.**

5) Выполнение работы, несмотря на изменения в системе ценностей

**Люди, работающие в
организации, разделяют
общую систему ценностей и
имеют в качестве
мотивации цели
коммерческой организации.**

6) Выбор сферы деятельности

Организация должна уметь найти тот род деятельности, для которого она более всего пригодна, и заняться им.

7) Простота структуры, «нераздутые» штаты.

**Организация имеет простую
структуру с небольшим числом
иерархических уровней.**

8) Сочетание жесткости и мягкости

**Реализация основных целей
контролируется сверху, нижние
иерархические уровни
самостоятельны в действиях. Должен
быть найден баланс между
централизованным управлением и
свободой действий на местах.**