

Кәсіпорындағы іскерлік мансапты басқару

- Мансап – бұл адамның өз еңбегі жайлы субъективті түрде ұғыну бейнесі, өзін-өзі көрсетудің үміт жолдары және өз іс - әрекетіне қанағаттанғандық білдіру әсерлері. Әрбір адам өз өмірінде лайықты мансапты таңдау мәселесіне көп көңіл бөлген. Сонымен қатар әр адам өмірде белгілі бір табыстарға жеткісі келеді.



- Әлемдік менеджмент тарихында табысты мансаптың ең ашық мысалы: Ли Якоккидің «Форд моторс» компаниясының инженер-стажерынан оның президенті қызметіне дейін жеткен жолы куә бола алады. Қазір ол әлемдегі ең ірі «Крайслер» автогигантының жетекшісі.



CHRYSLER CORPORATION'S top salesman -- Chairman Lee A. Iacocca -- details the superiority of Dodge Spirit and Plymouth Acclaim over Honda Accord and Dodge Shadow and Plymouth Sundance over Honda Civic in two 30 second television commercials. The new phase of the "Advantage: Chrysler" campaign is based on an independent research survey that found buyers shopping for an import car rated Chrysler's products superior overall to the Honda Accord and Civic in 33 measurements of interior and exterior appearance, comfort and convenience, driving and riding experience.

FROM: Chrysler Public Relations, 12000 Chrysler Dr., Highland Park, MI 48288

- Мансапқа жету дегеніміз – қоғамда жаңа беделді деңгей мен үлкен мүмкіндіктерге жету, жоғары мәртебе, абырой, билік, көп көлемді ақшаға ие болу. Бұл жердегі абырой – кең қоғам ішінде тараған көзқарас.





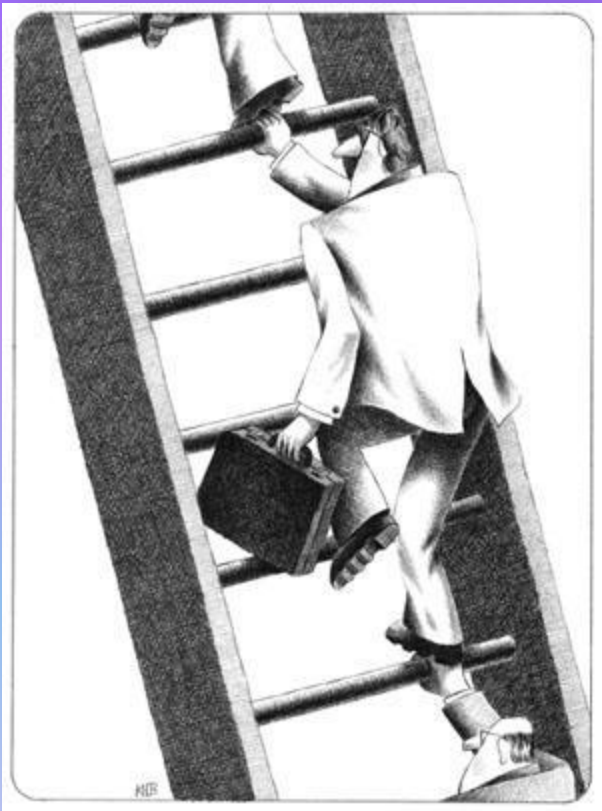


Кез-келген мансап бір нәрсеге қол жеткізу үшін жасалады, осылайша жылдар бойы өзгеріп отыратын қозғаушы мотивтерден тұрады:





- Мансапты дамыту деп қызметкерлер өз жоспарын орындаудағы жасаған іс - әрекеттерді айтады. Мансаптың әр алуан түрінің болуы, оның төрт негізгі «трамплин», «баспалдақ», «жылан», «шытырман» сияқты модельдерінің бір – бірімен үйлесуі арқылы негізделеді.



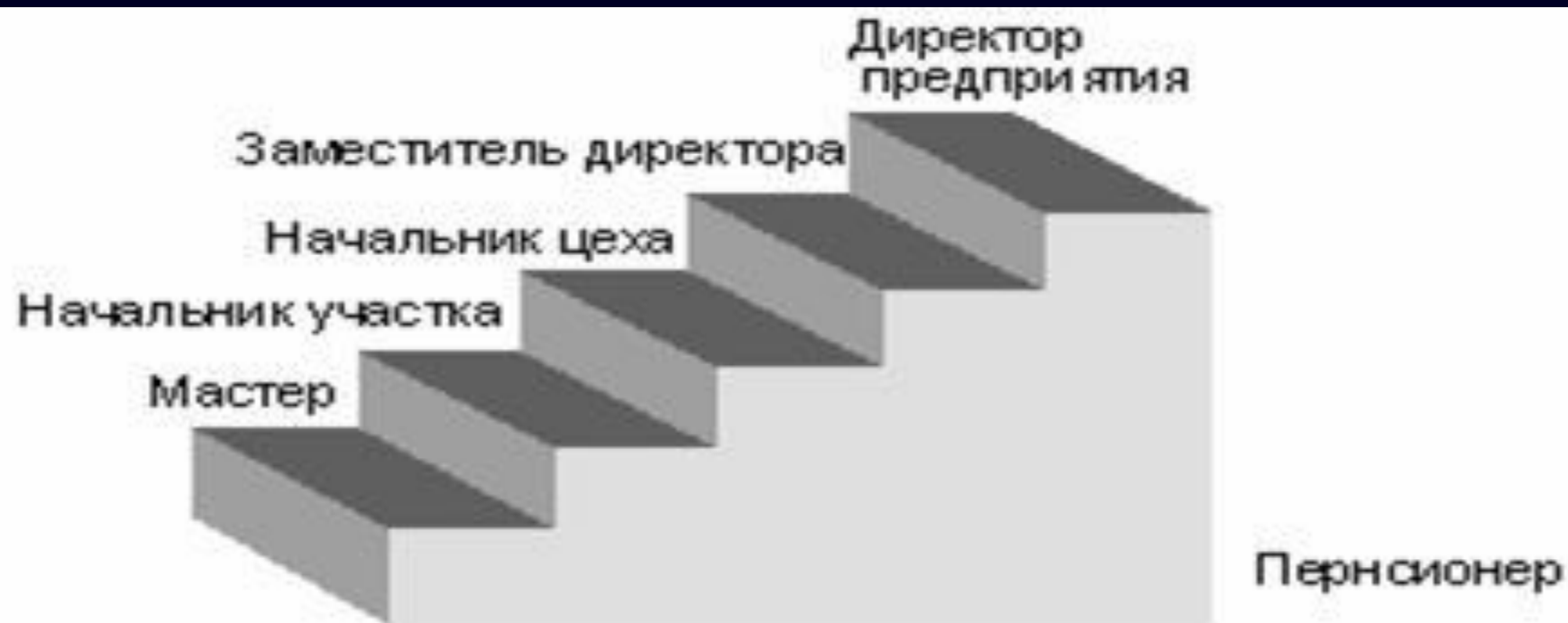
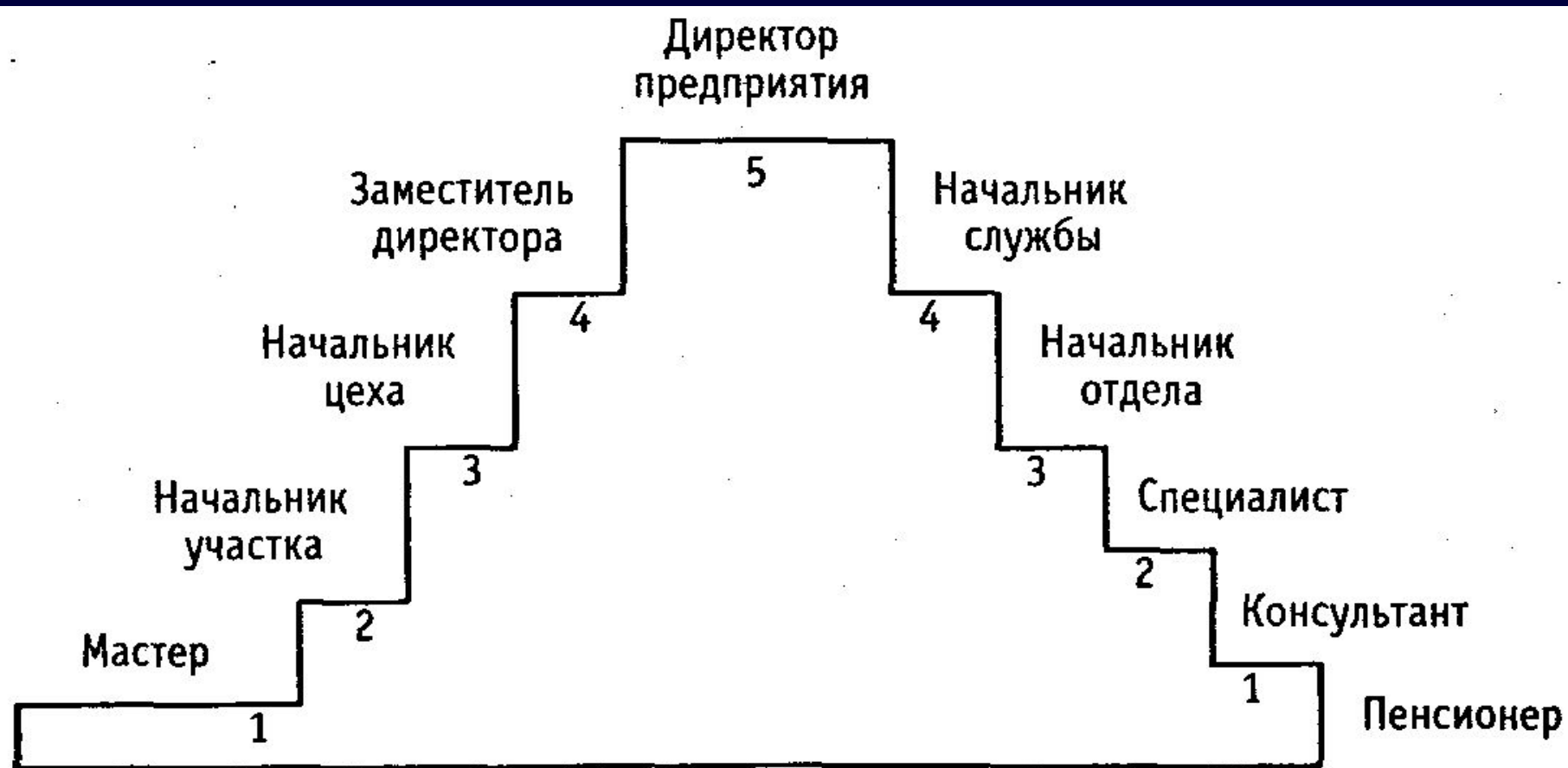
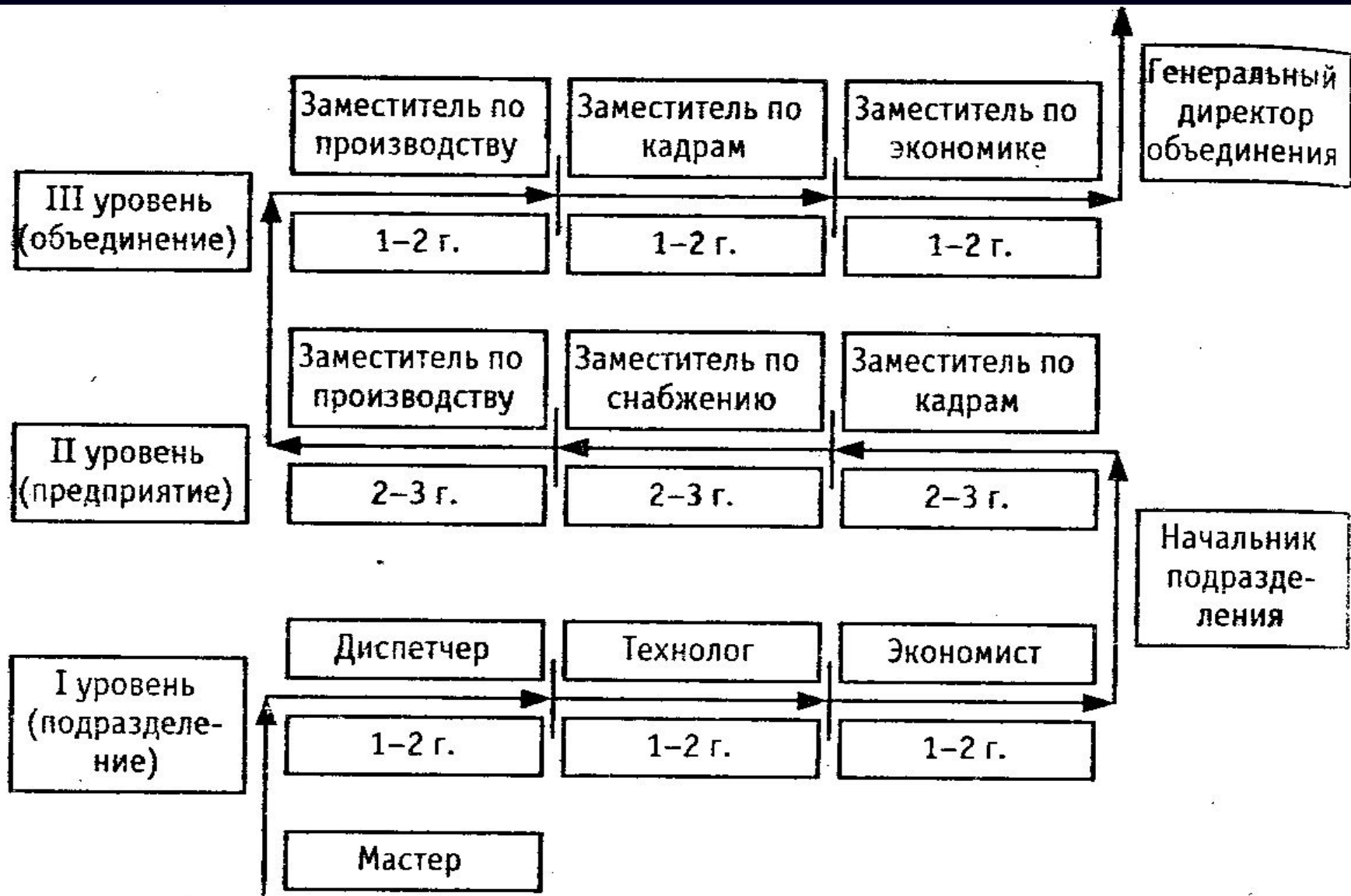


Рис. 2. Модель служебной карьеры «трамплин»





Жапондық басқару үрдісі “бәріміз бір отбасымыз”



Пример Японии

По оценке экспертов, на 80% успехи японских фирм связаны с тремя основными факторами:

- необычайно высокой активностью рабочих и духом сотрудничества;
- постоянным поиском путей повышения качества;
- использованием самых передовых методов производства,

а 20% успеха связано со всеми остальными факторами.

Высокая активность персонала достигается не только с помощью кружков качества, но и месячников качества, соревнований за повышение качества продукции 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

Американская модель менеджмента

- 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

Модели менеджмента

Японская модель = коллективизм



Американская модель = индивидуализм и конкуренция



Назарларыңызға
рахмет!!!