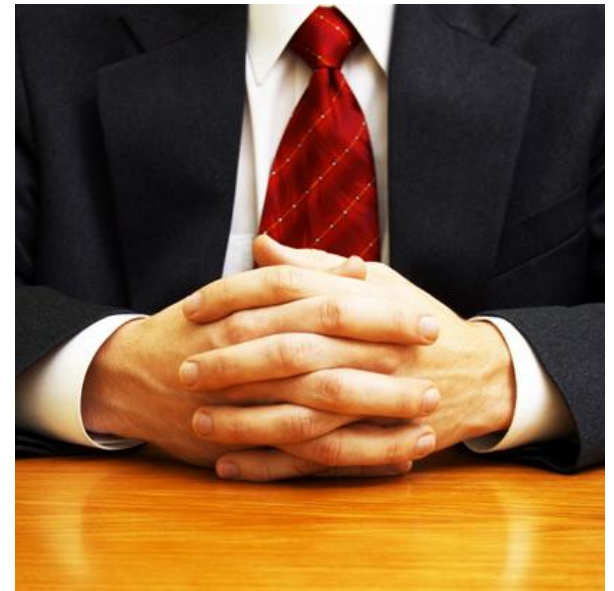




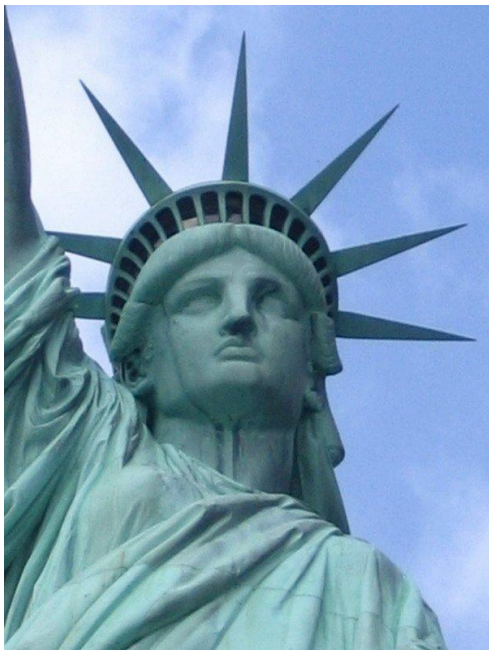
# Американская и Японская системы управления

Подготовила студентка 13 группы  
Буланова София





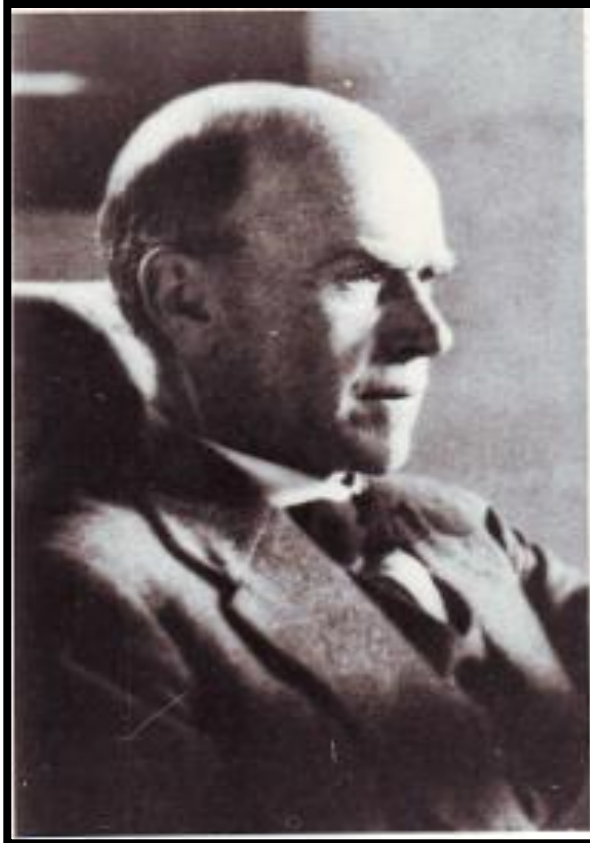
# Вопросы системы управления персоналом в компаниях США



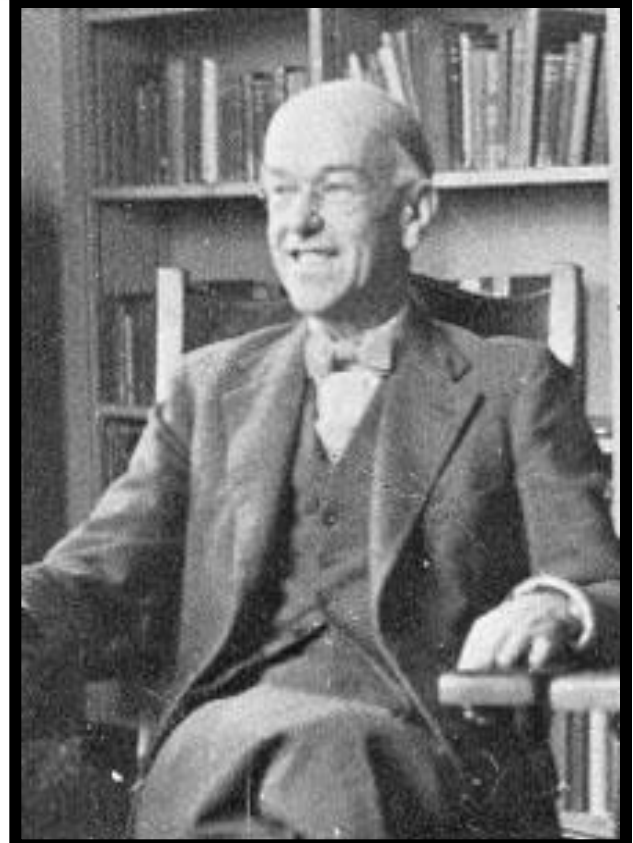
# Основы теории управления



**Фредерик Уинслоу  
Тейлор**



**Элтон Мэйо**



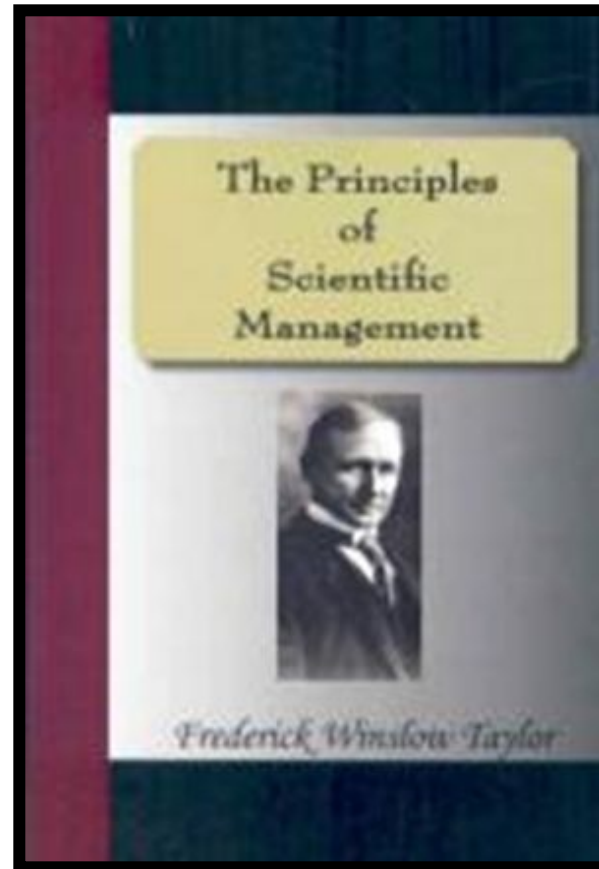
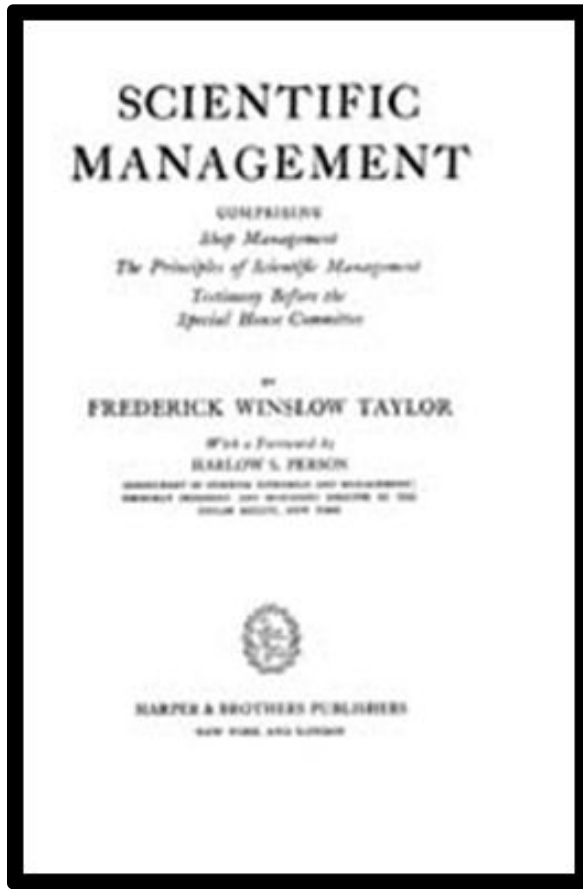
**Фриц Ротлисбергер**

# Основатель школы научного менеджмента Фредерик Уинслоу Тейлор

- Основоположник американской системы управления
- Родился в семье адвоката. В 1874 году окончил Гарвардский юридический колледж, но из-за проблем со зрением не смог продолжить образование и устроился работать рабочим пресса в промышленные мастерские завода гидрооборудования в Филадельфии.
- В 1878 году, в пик экономической депрессии, получил место разнорабочего на Мидвэльском сталелитейном заводе.
- С 1882 по 1883 г. работал начальником механических мастерских. Параллельно получил техническое образование (степень инженера-механика, Технологический институт Стивенса, 1883).
- В 1884 г. Организовал собственное дело по управленческому консультированию.
- Был президентом Американского общества инженеров-механиков.
- В 1911 г. учреждает Общество содействия научному менеджменту.



# Ф.Тейлор – отец научного менеджмента



# Принцип американского менеджмента

- В основе американской системы управления персоналом лежит принцип индивидуализма.
- В США в процессе управления ставка делается на яркую и сильную личность, способную изменить организацию в лучшую сторону, способную координировать и контролировать работу других.
- Задача управления в этой системе – не просто работа с людьми, а с личностями.
- Американский менеджер - индивидуалист. Борьба за прибыльность предприятия для него не столько процесс служения своему делу, компании и обществу, сколько средство достижения личного успеха, выдвижения и обогащения.





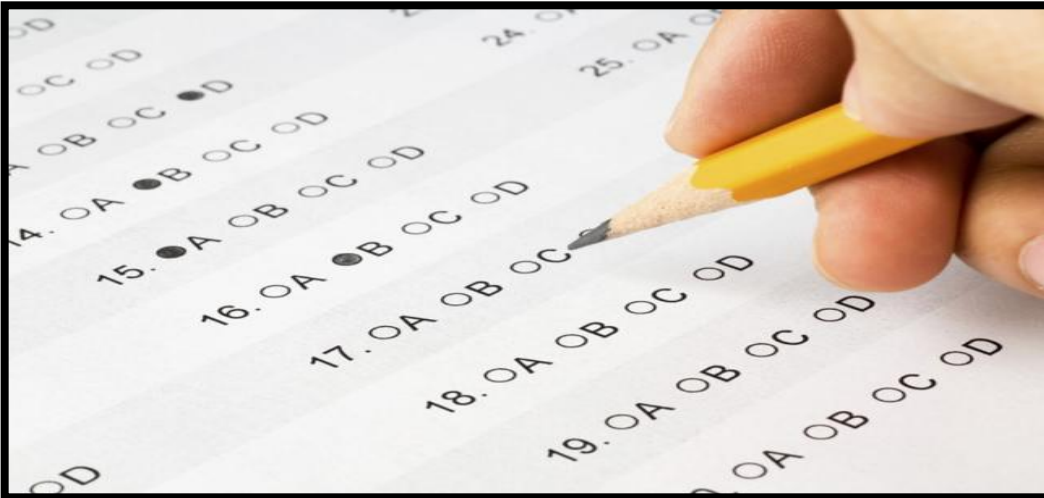
# Принцип карьерного роста

Что касается карьерного продвижения, то большинство американских фирм придерживаются вертикальной модели развития карьеры для руководителей и специалистов. Именно вертикальная мобильность свойственна американской системе управления.





# Система отбора персонала в США



- Ориентация на узкую специализацию менеджеров.
- При приеме на работу потенциальные кандидаты проходят тестирование для выявления профессиональной подготовки.
- После приема на работу проводится процедура введения в должность. Существует помощь новичку адаптироваться на рабочем месте, разрешать возможные конфликты.

# Система оплаты и стимулирование труда в США

- Величина оплаты может только расти и практически никогда не уменьшается.
- Аттестация работников проводится ежегодно. Оценку работы делает руководитель на основе сведений, представляемых непосредственным начальником.
- Размеры зарплаток работников и руководства не оглашаются.
- Премии выплачиваются обычно только высшему руководству фирмы.



**Исторические предпосылки:**  
-наличие рынка;  
-индустриальный способ производства;  
-корпорация – основная форма предпринимательства

**Составляющие успеха:**  
СК(совершенная конкуренция); частная собственность;  
рыночное ценообразование;  
информированность потребителя; развитие общей культуры основанной на индивидуализме;  
минимум государственного вмешательства в экономику

**Американский менеджмент**

Государственное регулирование на макроуровне

Адаптивность, гибкость – сокращение времени выполнения заказа и его поставки

Инновационная политика – постоянное внедрение новых изделий.

Совершенствование организационных структур

Совершенствование форм и методов управления

Развитие кадрового потенциала



# Управление персоналом в компаниях Японии



# Принцип менеджмента

- Принцип коллективизма («теория Z»)
- Принципа долгосрочной занятости, воспитания из них кадров, необходимых данному предприятию. Этим объясняется особенность система подбора и расстановки персонала, а именно их разделении. При таком разделении поступающие на работу новые сотрудники не знают, где конкретно они будут работать.



# Коллективная горизонтальная мобильность



愛



危機



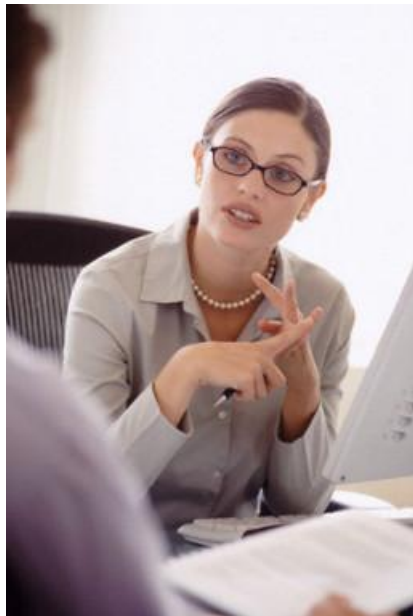
# Приём работников



- Рабочие династии
- Крупные компании Японии производят отбор в состав основного персонала из числа молодежи только что окончившей учебные заведения
- Осуществляется предоставление конкретной работы на предприятии после принятия на работу, по результатам оценки пригодности и способностей каждого нанятого лично
- Наибольшее внимание обращается не столько на то, что в данный момент работник умеет делать, а на его способность к обучению, и на его адаптационные свойства.
- Система пожизненного найма



# Первичное знакомство



В рамках экзаменов, собеседований и практических испытаний в кандидате, в первую очередь, проверяется :

- личность и характер;
- общая культура;
- устанавливается, почему кандидат стремится работать именно в фирме данного типа;
- устанавливается, какова главная цель, к которой стремиться кандидат.

По каждой из названных областей выпускнику задают вопросы или проводят собеседования и практические испытания

# Система стимулирования и оплаты труда в Японии

- Заработная плата определяется прежде всего показателями трудового стажа и результатами труда;
- Система нематериального (морального) стимулирования.



## Факторы экономического роста:

Низкие военные расходы;

Активное вмешательство государства в экономическую жизнь;

Протекционизм, национальные особенности и традиции

## Характерные черты японского менеджмента

Сущность – управление людьми, группами. Ориентация на коллектив

Максимальная ориентация на технологические и технические нововведения

Учет социальных, культурных, исторических и национальных особенностей.

Групповая организация управления. Отсутствуют жесткие структуры управления, персональная ответственность, индивидуальный учет производительности

Система пожизненного найма. Система оплаты, стимулирования, мотивации

# Сравнительная таблица

## Американская система

## Японская система

Индивидуальный процесс принятия решений	Коллегиальный процесс принятия решений
Индивидуальная ответственность	Коллективная ответственность
Продвижение, основанное на индивидуальных достижениях	Продвижение, основанное на старшинстве и стаже работ
Быстрая оценка и продвижение работника	Медленная оценка и продвижение работника
Тесная связь размера оплаты труда с индивидуальными результатами и производительностью	Определение размера оплаты труда в зависимости от других факторов (стаж работы, показатели работы группы и т.д.)
Текучесть кадров (краткосрочная занятость)	Система пожизненного найма (долгосрочная занятость)
Четкая формализованная структура управления	Гибкий неформальный подход к построению структуры управления

# Список литературы:

- <http://www.aup.ru/books/i002.htm>
- [http://forexaw.com/TERMs/Economic\\_terms\\_and\\_concepts/Business](http://forexaw.com/TERMs/Economic_terms_and_concepts/Business)
- <http://www.inventech.ru/lib/management/>
- <http://ru.wikipedia.org/wiki>
- <http://knowledge.allbest.ru/management>
- <http://www.vevivi.ru/best/Amerikanskaya-sistema-menedzhmenta-ref163809.html>
- <http://infomanagement.ru/referat/178/12>

# Спасибо за внимание!

