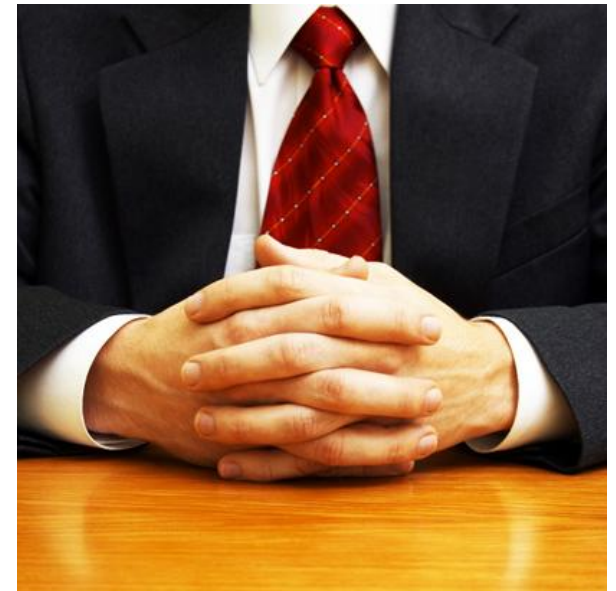




Американская и Японская системы управления

Подготовила студентка 13 группы
Буланова София





YAHOOEURLU



UWD.RU
UNIVERSITY OF WASHINGTON DISTANCE EDUCATION

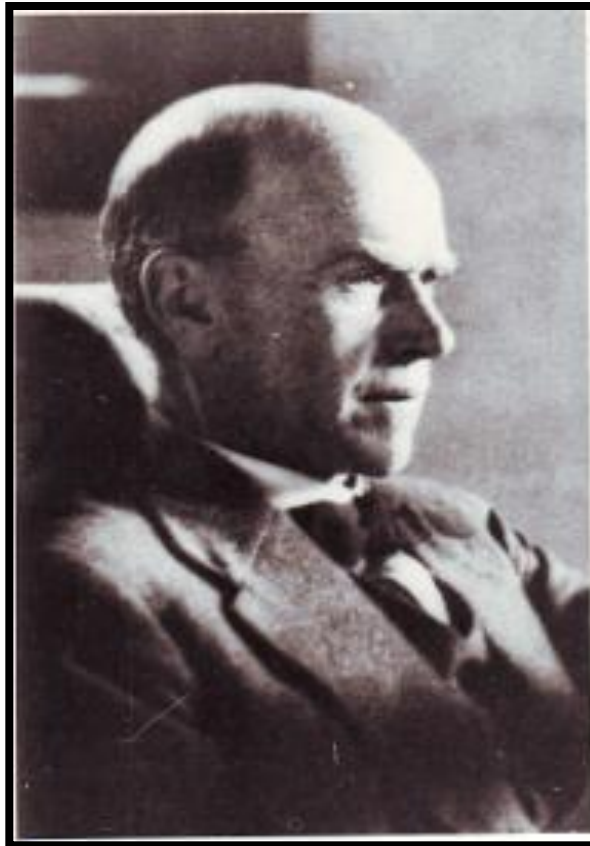
Вопросы системы управления персоналом в компаниях США



Основы теории управления



**Фредерик Уинслоу
Тейлор**



Элтон Мэйо



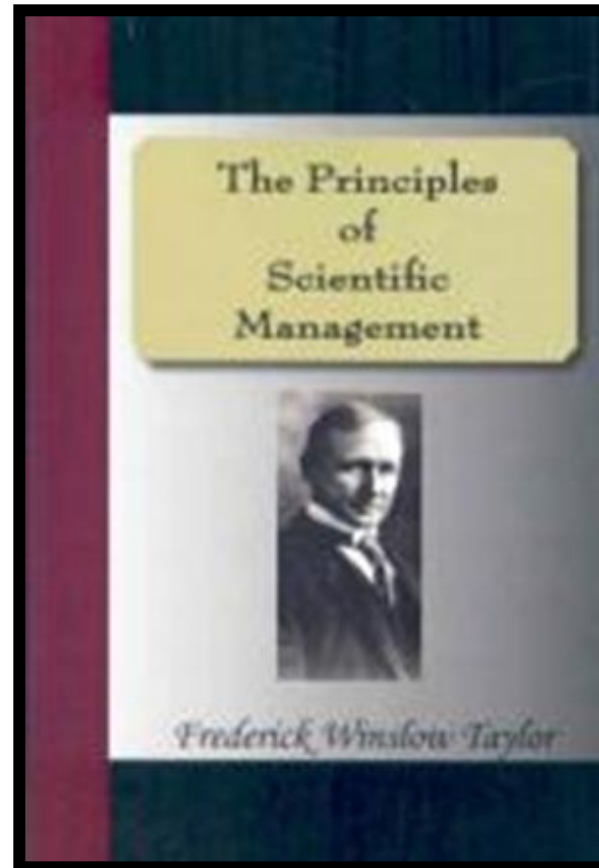
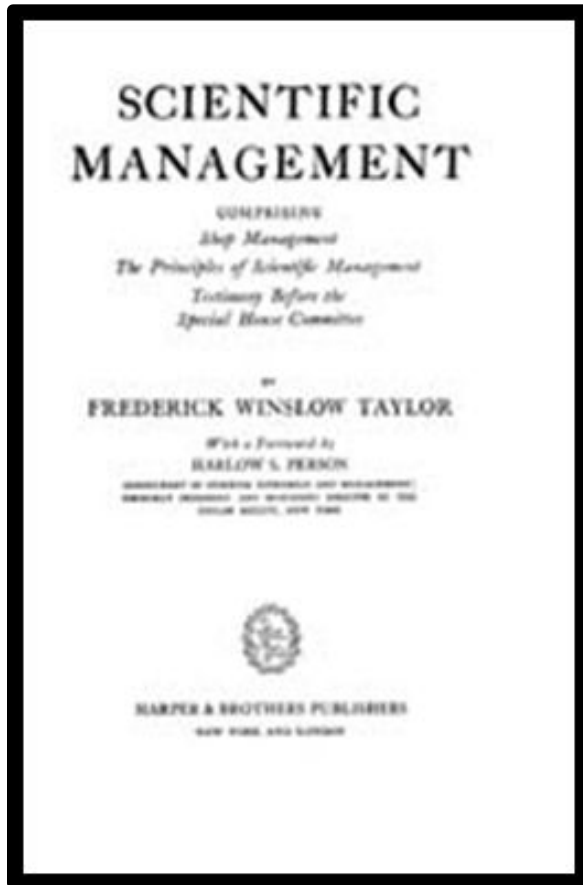
Фриц Ротлисбергер

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.



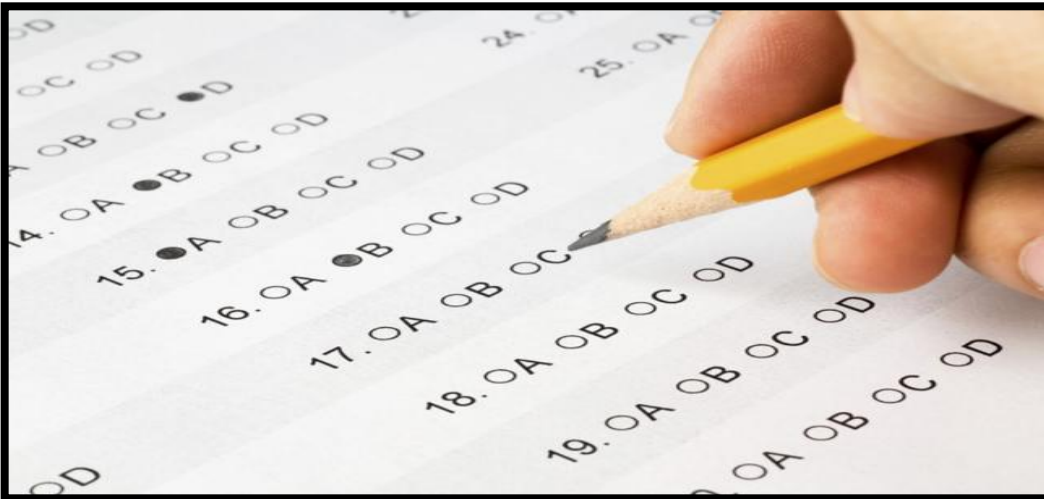


Принцип карьерного роста

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

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

Составляющие успеха:

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



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



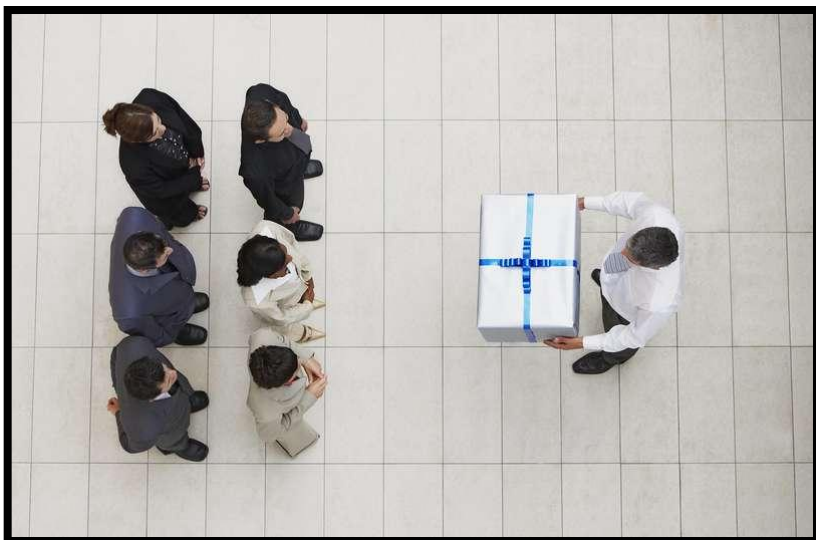
В рамках экзаменов, собеседований и практических испытаний в кандидате, в первую очередь, проверяется :

- 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://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!

