

Особенности российского менеджмента. Опыт США, Китая, Японии.

Менеджмент - это вид деятельности человека, который имеет общие и специфические черты. Общие черты отражают этапы развития цивилизации, уровень научно-технического прогресса и описаны в различных научных подходах. Специфические черты отражают национальные и исторические особенности, географические условия, уровень социально-экономических отношений, культуру. Именно поэтому существует понятие не только менеджмента вообще, но и понимание существования американской, японской, и, конечно же, российской модели менеджмента.

СПЕЦИФИКА МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

Рынок всегда отражает национальные и исторические традиции и особенности той или иной страны. Рыночная экономика в России, имея общие признаки, отличается от таковой в других странах. В первую очередь речь идёт о наследии советской системы с её жёсткой централизацией экономики, всеохватывающим планом, практически полным отсутствием какой-либо самостоятельности у руководителей предприятий. Высокоэффективным в настоящее время может быть регулируемый, социально ориентированный рынок.

Менеджер может столкнуться в своей деятельности с давлением со стороны местных органов власти. В действиях руководителей ряда отдельных регионов России прослеживается стремление: к автономности, самостоятельности в хозяйственном отношении, формированию замкнутого цикла производства и потребления, ввоза и вывоза товаров; самостоятельной внешнеэкономической деятельности; финансовому самообеспечению; точному соизмерению собственных доходов и расходов.

За годы становления в современной России накопилось множество проблем в менеджменте:

- подготовка менеджеров в соответствии с мировыми стандартами;
 - понимание сущности менеджмента российскими руководителями;
 - неспособность принимать решения;
 - неумение менеджеров делегировать полномочия;
 - низкий профессионализм;
 - неумение прибегать к услугам независимых консультантов и консультационных фирм;
 - отсутствие достаточного внимания корпоративной культуре;
 - нехватка специалистов по антикризисному управлению и проведению банкротства;
 - неумение пользоваться приемами риск - менеджмента, боязнь инноваций;
 - недостаточное внедрение в управленческий процесс элементов информационного менеджмента;
 - непонимание возрастания роли менеджмента на предприятии. Многие руководители недооценивают роль менеджмента или управления качеством;
 - неумение применять на практике современные методы и приёмы менеджмента.
- К сожалению, очень немногие российские руководители владеют такими методами и приёмами менеджмента, как брейн – сторминг (метод мозгового штурма, используемый при выработке управленческих решений), модерация (подход, предполагающий свободу мнения, используемый для эффективной подготовки, проведения и анализа рабочего совещания, семинара, деловой встречи), ролевые игры, презентации.

К настоящему времени выработаны определённые направления для решения перечисленных выше проблем. Таких направлений – четыре.

1. Воссоздание системы повышения квалификации на базе соответствующих от-раслевых институтов и бизнес – школ. Правда, с реализацией этого направления есть проблемы: сопутствующие затраты (стоимость проезда до места обучения, стоимость проживания, стоимость самого обучения); недостаточное число отраслевых преподавательских кадров, подготовленных обучать новейшим методам менеджмента.

2. Подготовка российских менеджеров непосредственно за рубежом в ведущих школах менеджмента и центрах подготовки кадров.

3. Передача опыта предприятий – мировых лидеров, самостоятельно формирующих кадры менеджеров. В России уже есть предприятия, следующие этому примеру, однако существуют проблемы: отсутствие финансовых средств, нежелание высшего руководства реализовать такие программы, а порой сопротивление рядовых сотрудников, боящихся перемен.

4. Создание Президентской программы подготовки управленческих кадров для предприятий РФ.

Проблемы менеджмента в современной России

Проблемы менеджмента в России возникают, прежде всего, из-за глубоких изменений, вызванных научно-техническим прогрессом. Проблемы менеджмента в России абсолютно отличаются от проблем менеджмента на Западе. Так, предприятия в России несут много затрат для укрепления производственной и трудовой дисциплины, т.е. основная цель – изменить отношения работника к труду.

Главные задачи, стоящие перед руководством (менеджерами) предприятия в России:

1. обеспечение жизнеспособности своего предприятия в условиях жесткой конкуренции;
2. получение максимальной прибыли;
3. разработка и реализация программ развития коллектива предприятия;
4. постоянно совершенствовать работу предприятия;
5. стараться постоянно осваивать новые отрасли;
6. идти на риск;
7. достигать поставленных целей.

ОПЫТ МЕНЕДЖМЕНТА В США

Эта страна имеет богатейший опыт менеджмента. Американские менеджеры всегда отличались высокими деловыми качествами. Предельно кратко суть американской модели менеджмента можно выразить одним словом – индивидуализм.

В настоящее время в США достаточно типичной является ситуация, когда менеджеры предпочитают называть своих подчиненных коллегами, игроками одной команды.

Современные, особенно молодые, менеджеры склоняются к более гуманно-му, демократическому стилю управления.

Руководитель на одно из первых мест среди жизненных ценностей ставит деловые, добрые, человеческие связи с коллегами.

Для роста эффективности работы руководящих кадров, систематического обновления их профессиональных знаний в США широко используются различные курсы повышения квалификации, действующие преимущественно при университетах.

Американские менеджеры, особенно молодые, стремятся продвинуться по служебной лестнице и не скрывают этого. Редко кто из современных американских менеджеров убеждён в том, что продвижение по службе происходит исключительно в силу его личных заслуг.

Обычно это следствие оптимального сочетания деловых качеств и умения работать в команде.

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В КИТАЕ

Китайский менеджмент относится к национальным особенностям Китая, где еще не развита наука менеджмента как в странах развитого капитализма.

Китайский менеджмент основывается на принципе: «Дела зависят от человеческого отношения».

Особенностью менеджмента в Китае, в отличие от общепринятого понятия о сущности менеджмента, является то, что при наличии практически неограниченной власти у топ-менеджеров они относятся к подчинённым мягко и радушно, с постоянными извинениями и благодарностями за их работу (труды).

Вследствие этого китайский менеджмент имеет вид авторитарного, но при этом аморфного. В условиях такого управления процветают интриги и фракционная борьба среди служащих, у них возрастает повышенный интерес к слухам и сплетням. Но при всём при этом, главным качеством китайского менеджера считается его виртуозное мастерство управления, которое вырабатывается многолетними упражнениями.

Ещё одной гранью китайского управления, является подозрительность руководства к рядовым служащим. При этом у них возникает практически маниакальное желание контролировать каждый шаг своих подчинённых. При этом профсоюзы, в отличие от профсоюзов большинства стран, ориентированы на поддержку руководства предприятий. Вследствие этого, конфликты с начальством или забастовки практически отсутствуют.

Такая позиция руководства к сотрудникам, естественно, не способствует проявлению инициативы, со стороны последних. Поэтому у рядовых служащих понижено чувство личной ответственности.

Китайский менеджмент выступает за долгосрочное развитие предприятия, а создание прибыли контролирует человек, поскольку именно он занимается делами, т.е. результат зависит от человека. Все направлено на развитие потенциала человека, с этим связано взаимодействие работников в группе, рациональный подход к решению вопросов. Всё вышесказанное в полной мере отображает все сильные и слабые стороны китайского менеджмента. В заключении можно добавить, что в основном все китайские предприятия являются семейными предприятиями и дать объективную оценку их деятельности, в большинстве случаев, не представляется возможным.

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ЯПОНИИ

Японская система менеджмента - одна из самых эффективных в мире. Главное ее достоинство – умение работать с людьми. Японский менеджмент ориентируется на групповую форму организации труда. Используется механизм коллективной ответственности, при котором члены группы участвуют в принятии управленческих решений и несут равную ответственность за их реализацию. Информация о делах фирмы, её планах доводится до всех сотрудников в решении технологических и экономических проблем. Большое значение на японских фирмах уделяется научно–техническому прогрессу. Действует система управления производительностью и качеством работы, при которой обязательно устанавливается виновник брака.

На фирмах создаются кружки качества, задача которых – повышение эффективности и качества производства на уровне цехов, участков и рабочих мест. Материально и морально стимулируется активное участие каждого работника в деятельности кружков качества. В результате, по опубликованным данным, количество рационализаторских предложений в Японии в несколько раз больше, чем в США. Существует правило: каждое принятое рационализаторское предложение должно быть реализовано.

Японские менеджеры в своей работе придают особое значение социальной политике. Гордость за свою страну, забота о своём народе является приоритетной задачей в деятельности японских компаний.