

Содержание:

image not found or type unknown



Введение.

За всю историю существования менеджмента многие зарубежные страны накопили значительные сведения в области теории и практики управления в промышленности, сельском хозяйстве, торговле и другие с учетом своих специфических особенностей.

Опыт ведения бизнеса и осуществления менеджмента богат, зачастую неоднозначен и весьма полезен для изучения. Создание собственной модели менеджмента требует, с одной стороны, изучения всего ценного, что содержится в зарубежной теории и практике, а с другой — использования его лучших достижений в своей деятельности. Американский менеджмент позволил США занять лидирующее положение среди стран западного мира и Японии. Кроме того, надо иметь в виду, что именно в США впервые сформировалась научная основа менеджмента, значение которого трудно переоценить.

Управление как научная дисциплина возникла в США в начале XX века. Этому способствовал целый ряд факторов, среди которых, следует отметить демократичность страны, трудолюбие граждан, высокий престиж образования, а также отсутствие государственного вмешательства в экономику. Страна была свободна от консервативных догм старого света, а создание монополий приводило к усложнению управления ими. В этих условиях возникновение научного менеджмента стало ответом на потребности бизнеса. Основателем научного менеджмента по праву считается Фредерик Уинслоу Тейлор

Американский менеджмент формировался в конце 19 – начале 20 вв., в условиях создания крупных иерархических структур, разделения управленческого и исполнительского труда; введения норм и стандартов, установление должности наемного менеджера, их обязанностей и ответственности.

В 19 веке в США усиливается роль администрации, как в частном, так и в государственном секторе, собственность теряет индивидуальный характер и

становится корпоративной, создаются механизмы поддержания иерархической структуры, которая исключает конкуренцию, выборы и оценку работников по деловым качествам.

В американском обществе повышается социальная значимость «чина», происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата. Предприятия – гиганты испытывают потребность в рациональной организации труда, в четкой, взаимосвязанной работе всех подразделений и менеджеров с научно обоснованными принципами, нормами и стандартами.

Великая индустриальная революция XVII - XVIII веков оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предшествующие революции. По мере того как индустрия перерастала границы мануфактуры и созревала современная система акционерного капитала, владельцы капитала все более удалялись от занятия бизнесом. Руководитель-собственник был заменен сотнями и тысячами акционеров. Появилась новая, диверсифицированная (распыленная) форма собственности. Вместо единого собственника стало множество акционеров, т.е. совместных (и долевых) владельцев одного капитала. Вместо единственного руководителя-собственника появились несколько наёмных менеджеров, рекрутировавшихся из всех, а не только привилегированных классов.

При этом под администрированием понималась формулировка общих целей и политики компании, а менеджмент в первоначальном и узкотехническом смысле понимался как контроль за их реализацией. Каждый производственный процесс выделяется в самостоятельную функцию и сферу деятельности менеджмента. Число функций возрастает, обостряется проблема их координации и соединения на новой основе. Чтобы их объединить, за каждой функцией закрепляется штат специалистов (отдел, подразделение), а общие координационные функции отдаются менеджменту.

Вначале собственник и менеджер были представлены в одном лице. Затем управление отделяется от капитала и производства. Вместо одного капиталиста-менеджера возникают два сообщества: акционеров и наёмных руководителей.

Следующий этап развития: менеджеров много и каждый следит за конкретной функцией. После этого единый менеджер-специалист вновь дробится, и вместо него появляется сообщество специалистов. Теперь менеджер координирует работу специалистов, используя для этого специальные инструменты координирования, в

частности, систему принятия решений, цели политики компании и др.

Именно с учетом этих особенностей американской экономики и формируется американская модель менеджмента.

Современная американская модель менеджмента ориентирована на такую организационно-правовую форму частного предпринимательства, как корпорация, возникшую еще в начале XIX в.

Большое влияние на формирование теории корпорации оказала книга «Современная корпорация и частная собственность», опубликованная А. Берли и М. Минз в 1932 г. Корпорации получили статус юридического лица, а их акционеры приобрели право на часть прибыли, распределяющейся пропорционально количеству принадлежащих им акций. Корпорации пришли на смену небольшим предприятиям, в которых вся собственность принадлежала владельцам капитала, и они полностью контролировали деятельность рабочих.

По мнению теоретиков менеджмента, создание корпораций повлекло за собой отделение собственности от контроля над распоряжением ею, т.е. от власти. Американский профессор отмечал возникновение «новой управленческой элиты, чья мощь основывается уже не на собственности, а скорее на контроле за процессом в целом». Реальная власть по управлению корпорацией перешла к ее правлению и менеджерам (специалистам в области организации и управления производством). В модели американского менеджмента и в настоящее время корпорация является основной структурной единицей.

Американские корпорации широко используют в своей деятельности стратегическое управление. *Стратегическое управление* - обоснование и выбор перспективных целей развития предприятия и повышения его конкурентоспособности, их закрепление в долгосрочных планах, разработка целевых программ, обеспечивающих достижение намеченных целей. Содержание стратегического управления заключается, во-первых, в разработке долгосрочной стратегии, необходимой для победы в конкурентной борьбе, и, во-вторых, в осуществлении управления в реальном масштабе времени. Разработанная стратегия корпораций, впоследствии превращается в текущие производственно-хозяйственные планы, подлежащие реализации на практике.

Важнейшей составной частью плановой работы корпорации является стратегическое планирование, возникшее в условиях насыщения рынка и замедления роста ряда корпораций. Стратегическое планирование сдерживает

стремление руководителей к получению максимальной текущей прибыли в ущерб решению долгосрочных задач, а также ориентирует руководителей на предвидение будущих изменений внешней среды. Стратегическое планирование позволяет руководству корпорации установить обоснованные приоритеты распределения, как правило, всегда ограниченных ресурсов. Стратегическое планирование создает базу для принятия эффективных управленческих решений.

В 60-е гг. XX в. все настойчивее стали требования работников корпораций по улучшению их социально-экономического положения. Параллельно с этим многие теоретики менеджмента пришли к убеждению, что целый ряд организаций не достигает своих целей по причине игнорирования противоречий быстро меняющейся социальной среды. Следствием сложившегося положения появилась доктрина «производственной демократии», связанной с вовлечением в управление непрофессионалов, как самого предприятия, так и внешней среды предприятия.

Авторами идеи «производственной демократии» принято считать социологов Дж. Коула и А. Горца, которые предлагали управление корпорациями осуществлять посредством производственных советов, контролируемых рабочими. Благодаря участию в работе этих советов, рабочие постепенно научились бы контролировать весь процесс производства сначала в рамках одной корпорации, а затем и в целом по промышленности.

Партисипативное управление можно рассматривать как один из общих подходов к управлению человеком в организации. Целью партисипативного управления является совершенствование использования всего человеческого потенциала организации.

Партисипативное управление предполагает привлечения работников к управлению по направлениям:

- предоставление работникам права самостоятельного принятия решений;
- привлечение работников к процессу принятия решений (сбор необходимой информации для принятия решения, определение приемов и способов выполнения принятого решения, организация работ и т. п.);
- предоставление работникам права контроля за качеством и количеством выполненной ими работы;
- участие работников в совершенствовании деятельности как в целом всей организации, так и отдельных ее подразделений;

- предоставление работникам права создавать рабочие группы по интересам, привязанностям и пр. с целью более эффективного выполнения решений

Для снижения сопротивления рабочих организационным изменениям, происходящим в корпорациях, разрабатываются программы повышения «качества трудовой жизни», с помощью которых работники корпорации привлекаются к разработке стратегии ее развития, обсуждению вопросов рационализации производства, решению разнообразных внешних и внутренних проблем.

Развивая теорию управления, Друкер сформулировал основные принципы современного менеджмента:

1. Содержание менеджмента в целом аналогично в разных странах, но методы его различны. Национальный менеджмент должен учитывать свои собственные традиции, культуру, историю.
2. В центре внимания менеджмента находится человек, который должен направлять свои усилия на повышение эффективности своей деятельности с целью достижения эффективности работы всего предприятия.
3. Задачей менеджмента является направление действий всех работников на выполнение общих целей предприятия.
4. Задачей менеджмента является постоянное развитие способностей, потребностей всех работников предприятия и возможностей их удовлетворения.
5. Каждый работник должен нести ответственность за порученную ему работу. Связь между работниками осуществляется посредством коммуникаций.
6. В конечном счете деятельность предприятия оценивается большим количеством разнообразных способов и средств.
7. Оценка и результаты деятельности предприятия находят свое выражение не внутри предприятия, а вне его.

Друкер сформулировал ряд общих, обязательных функций, которые присущи труду любого менеджера:

- определение целей предприятия и путей их достижения;
- организация работы персонала предприятия (определение объема работ и распределение его между работниками, создание организационной структуры и т. д.);
- создание системы мотивации и координация деятельности работников;
- анализ деятельности организации и контроль за работой персонала;

- обеспечение роста людей в организации.

Менеджер не может быть «универсальным гением». Американская практика подбора руководящих работников делает главный акцент на хорошие организаторские способности, а не на знания специалиста. Американский менеджмент внес значительный вклад в разработку менеджмента как учебной дисциплины.

Заключение.

Итак, американский менеджмент был и остается наиболее мощной «управленческой цивилизацией». Его ведущее значение в мире сегодня неоспоримо, а влияние на развитие теории, практики, а тем более обучения управлению, наиболее велико.

Рассмотрев американскую модель менеджмента можно сделать вывод о её особенностях:

- 1) Жесткая иерархическая структура: каждый работник имеет только одного начальника;
- 2) Чётко прописанные должностные инструкции, начиная от того, как нужно мыть пол и заканчивая порядком приготовления гамбургеров;
- 3) Контроль качества выполняемых операций на месте: концепция "делать с первого раза";
- 4) Строго почасовая выплата зарплаты, штрафы за опоздание и выговор за приход на работу раньше оговоренного срока (начальству придётся платить вам больше денег) - концепция "точно вовремя";
- 5) Стремление создать равные условия для работников: прием пищи в одной общей комнате, одинаковая зарплата для рабочих одного уровня;
- 6) Перспектива карьерного роста в компании;
- 7) Поощрение конкуренции и доносительства внутри одной группы (существует специальный ящик, куда нужно опускать записки обо всех нарушениях, какие вы только заметили);

8) Ответственность начальников за действия подчинённых.

Именно в американской модели менеджмента возникает идея стратегического управления и планирования в организации. Не менее важной мыслью является привлечение работников к управлению – партисипативный менеджмент. Именно в США впервые появляются крупные корпорации с наемными менеджерами, в связи с чем, возникает и сама наука управления.

Американская модель менеджмента существует и совершенствуется и до сих пор. Она используется не только в Соединенных Штатах, но и в Европе, Японии. Богатый опыт американского менеджмента может быть учтен и использован и в российском менеджменте.

Список литературы.

1. А.И. Кравченко, История менеджмента. – М: Академический проспект, 2003.
2. А.С. Большаков, Современный менеджмент. – СПб: Питер, 2002.
3. Майкл Мескон, Основы менеджмента. – М: Дело, 1999.