

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

В мире используются три основных модели менеджмента: японская, американская и европейская. Все национальные модели управления базируются на общих принципах и тенденциях, но при этом имеют кардинальные отличия. В той или иной мере каждая модель управления обладает положительными качествами, отличными от других школ менеджмента, а также отрицательными, существующими в силу национальных особенностей и традиций. Нельзя сказать, что американский менеджмент эффективнее японского или европейского, и наоборот. Каждая система активно развивается, приобретая лучшие черты других моделей и избавляясь от малоэффективных особенностей.

Американская система управления, или американский менеджмент, считается первым по очередности возникновения. В период становления США в качестве мирового экономического гегемона в конце 19-го и начале 20-го века сформировалась американская модель управления. В ее основе лежат принципы классического направления в менеджменте, сформулированные Анри Файолем, известным в качестве основателя административной школы управления. Среди основных принципов управления по Файолю можно выделить:

- разделение труда;
- равновесие между властью и ответственностью за нее;
- дисциплину;
- единоначалие;
- стимулирование в виде вознаграждения и так далее.

Американская модель управления за последнее столетие существенно отошла от классической схемы, вобрав в себя черты других школ управления, а также трансформировавшись под воздействием геополитических изменений. Всеобщая глобализация и связанная с ней интернационализация бизнеса также оказывают большое влияние на американский менеджмент, заставляя его изменяться под особенности разных стран и культур.

Становление американского менеджмента

Американский подход к управлению бизнесом формировался под большим влиянием особенностей становления нации. Огромный поток переселенцев из Западной Европы принес с собой культурно-религиозные традиции, которые также повлияли на формирование модели менеджмента. В большинстве своем на переселение в Америку соглашались люди с авантюрной жилкой, готовые к резким переменам образа жизни. При этом ими двигало желание самовыражения и поиска новой жизни. Еще одной категорией переселенцев были бедные крестьяне и рабочие из стран Западной Европы, которым нечего было терять на родине. Они также рассчитывали на скорое обогащение.

Чтобы достигнуть желаемых целей, необходимы были определенные качества, а именно: активность, стремление к саморазвитию и вера только в собственные силы. На долгие годы стремление к быстрому обогащению за счет собственных волевых качеств и знаний стало основной мотивацией в любой сфере деятельности на континенте.

Американская модель управления базируется на таких личных качествах, как оптимизм, уверенность в себе и своих силах, общительность, чувство индивидуализма и честолюбие. Кроме того, в генах американцев — высокая мобильность. Частая смена работы здесь не считается негативным качеством, в отличие от той же Японии, где приветствуется пожизненная приверженность своей компании.

Не менее важной составляющей американского стиля управления, помимо личных качеств работников, служит приверженность писанным правилам и инструкциям. Никаких личных договоренностей и обязательств, только буква закона, выраженная в должностных обязанностях, контрактах и инструкциях. Всеобщее недоверие, в том числе партнерам и коллегам по бизнесу, тесно связано с юридическим образом мышления и подходом к любым делам, причем не только в бизнесе.

Американский менеджмент работает в первую очередь не с работниками, а с каждой личностью. Подход у менеджера к работникам компании исключительно индивидуален и основывается на честолюбии подчиненного, а также на личных способностях. Все управленческие решения принимаются исключительно с учетом личных качеств каждого из сотрудников, индивидуальным является подход к поощрению и продвижению по служебной лестнице.

Работа каждого менеджера направлена прежде всего не на достижение успеха

компании, а на удовлетворение собственного эго. Естественно, что все это связано с успехом компании, иначе и быть не может.

Принципы американского управления

Американский менеджмент руководствуется комплексом принципов и подходов к управлению, общие черты которых приведены ниже:

- индивидуальность в принятии решения и ответственности за него;
- ориентация на работу с индивидуумом, а не коллективом;
- делегирование полномочий;
- исключительно деловые отношения;
- индивидуальный контроль по вертикали власти;
- быстрый карьерный рост, основанный на личных достижениях в трудовой деятельности;
- при приеме на работу приоритет имеют исключительно деловые качества;
- краткосрочные контракты;
- оплата труда напрямую зависит от индивидуальных показателей деятельности каждого;
- узконаправленная специализация;
- минимальные затраты на обучение (это дело каждого);
- невысокие социальные гарантии.

Характерными особенностями американской системы менеджмента являются:

- превышение личного интереса в работе над коллективным результатом;
- отсутствие коллектива, атмосфера всеобщего недоверия;
- в основе вертикальных отношений лежит контракт;
- основным качеством руководителя являются высокий профессионализм, стремление к прибыли и личной выгоде;
- писаное правило имеет приоритет над устными задачами.

С середины 20-го века в американской системе управления появилось понятие стратегического планирования, которое на первом этапе своего становления подразумевало четкое разделение рынков и задач между структурными подразделениями корпорации. Позже задачи стратегического планирования изменились и стали ориентированы на оценку определенных направлений в деятельности с учетом их дальнейшей перспективы. Планирование в своей основе

направлено на финансовые показатели, а человеческому фактору внимание не уделяется.

Американские компании не заботятся о своих работниках, при этом последние особо не зависят от конкретного работодателя. Большая текучка кадров присуща многим американским компаниям. Для работника не составляет особого труда перейти на работу в другую компанию, расположенную в другом городе или даже штате. Практикуется краткосрочный прием работника и немедленное его увольнение за просчеты в работе или низкие результаты деятельности. Полной противоположностью является японская модель управления, в которой именно приверженность своей компании ценится превыше всего.

Оплата труда при американской модели управления

В связи с высоким уровнем автоматизации и механизации труда, когда от рабочего не зависит выработка, практикуется повременная оплата. При этом минимальная ставка регулируется на законодательном уровне. Средние размеры оплаты руководство компании определяет по средним показателям по отрасли и географическому региону. Максимальная величина заработной платы также зависит от уровня жизни в конкретной местности и квалификации каждого работника.

Практикуется повышение заработной платы по годовым результатам деятельности каждого, естественно в случае положительной динамики. Оценивает ее руководитель на основании характеристик от непосредственных начальников. Система премирования работает только в сторону высшего руководства по результатам деятельности за определенный период. Для остальных сотрудников мотивацией к развитию служит карьерное продвижение и связанное с этим материальное стимулирование.

В большинстве своем оплата труда в американской модели управления не имеет мотивационной составляющей и отличается негибкостью. В основном работа с кадрами связана со стимулированием высшего менеджмента, созданием у него заинтересованности в процветании компании. Также в приоритете узконаправленные высокооплачиваемые специалисты, инвестиции в которых, наряду с высшим руководством, наиболее оправданны.

В последнее время, с конца прошлого века, многие компании изменили подход к кадровой политике. Американский менеджмент многое перенял из других систем

управления, в большей мере от японской. В частности, это командная работа, отказ от узкопрофильных специалистов, социально-психологическая мотивация труда (приверженность одной компании).

Несмотря на некоторые недостатки, американское управление на практике доказало свою жизнеспособность. Ярким примером тому служат американские компании на вершинах различных рейтингов и американские бренды, известные во всем мире.

Современные модели управления

Американская модель применяется в корпорациях Великобритании, США, Австралии, Новой Зеландии, Канады и некоторых других странах.

По мнению Уильяма Оучи, основным определяющим фактором того, какая модель управления формируется в стране организация, «...являются социальные и исторические условия, в которых данная организация развивается».

Элементы классической американской модели управления сформировались в конце XIX – начале XX века. Но их основы, очевидно, были заложены более раннее, когда переселенцы из разных стран осваивали просторы Северной Америки, вытесняя враждебно настроенных местных жителей и организуя фермерские хозяйства. Особенности американского стиля обусловлены такими факторами создания американского общества, как отсутствие пережитков феодализма, а также освоение территории и богатств страны энергичными, честолюбивыми и изобретательными иммигрантами.

В XIX столетии не было ни железных дорог, ни автомобилей, фермы и поселения отстояли друг от друга на расстоянии примерно двух миль. В таких условиях рассчитывать на помощь соседей не приходилось. Огромные просторы, неразвитое транспортное сообщение не создавали основ для совместного труда; каждый рассчитывал только на себя. Основными социальными ценностями стали уверенность в своих силах, индивидуализм и независимость.

Последующие исторические события конца XIX – начала XX века также повлияли на формирование американской модели управления.

В то время американская экономика развивалась бурными темпами. На восточное побережье Америки прибывали все новые и новые отряды поселенцев из многих

стран в надежде на лучшую жизнь, возможность обогатиться. Новые американцы – люди разных национальностей, исповедующие разные религии, имеющие различные традиции, культурные ценности. И изначально американцы были разнородной общностью, что также способствовало формированию духа индивидуализма.

Понятно, что основная масса прибывающих в Америку – это люди необразованные, не имеющие профессий. Текучесть кадров на предприятиях исчислялась в то время десятками процентов. Руководители не дорожили работниками с невысокой квалификацией, зная, что их место займут десятки желающих работать. Любой человек в течение короткого времени пребывания на фирме был заинтересован в том, чтобы его заметили и оставили на более продолжительный срок найма. Администрация также была заинтересована в отборе лучших работников. Для оценки были необходимы определенные критерии. Впервые их обосновал Ф. Тейлор. На предприятиях широкое распространение получает нормирование труда, которое позволило выявлять лучше и хуже работающих и осуществлять вознаграждение по результатам.

Традиционно в США наибольшее внимание уделялось развитию техники, автоматизации как основе роста производительности труда, а «человеческий фактор» рассматривался как само собой разумеющееся.

Изначально основанная на индивидуализме, признающая в качестве основных социальных ценностей уверенность человека в своих силах и независимость, классическая американская модель управления отличается следующими признаками: краткосрочность найма, быстрая оценка и продвижение по службе, специализированная деятельность, формальные количественные методы контроля, индивидуальное принятие решений и индивидуальная ответственность, второстепенность «человеческого фактора».

Найм в американских компаниях, как правило, — краткосрочный. Текучесть технических и канцелярских работников за год часто достигает 50%, а в отдельные годы доходит даже до 90%. Компания может потратить 15 дней на обучение поступивших работников, которые проработают от 2 до 6 месяцев, а затем уволятся. Даже на уровне высокопоставленных работников известны случаи, когда текучесть кадров за год составляет 25%, поэтому в составе вице-президентов, которые координируют все операции компании, постоянно происходят изменения и перемещения. Показатели текучести кадров в американских компаниях в 4-8 раз выше показателей компаний Японии, где на крупных фирмах практически не

бывает случаев увольнения с работы.

На текучесть кадров американские фирмы отвечают быстрой оценкой и продвижением сотрудников по службе. При этом путь по служебной лестнице обычно носит специализированный характер. Компания, где текучесть кадров составляет 50%, каждый год вынуждена обучать с целью повышения квалификации половину своей рабочей силы. Чтобы с этим справиться, работы по специальности должны быть расчленены на маленькие операции, каждая из которых должна быть достаточно простой, чтобы можно было обучиться в течение нескольких дней. Понятно, что эти простые операции становятся такими невыносимо скучными и рутинными, что рабочий, если у него есть какой-то выбор, бросает работу при первой возможности. И все для фирмы начинается сначала.

Специализация на уровне управленческого и инженерно-технического персонала носит еще более выраженный характер.

Все это создает предпосылки большой мобильности (например, можно быстро расширить производство того или иного изделия), но одновременно приводит к слишком конкретным и формальным механизмам контроля, которые не срабатывают в сложных условиях, требующих интеграции и координации деятельности разных специалистов.

Уровень заработной платы, премии, повышение в должности определяются реальными результатами работников. Дифференциация в оплате и премировании работников одинаковых должностей в этом случае может быть очень большой. Центральным же звеном всей кадровой работы становится ежегодная индивидуальная оценка и аттестация работников, базирующаяся на четких «формальных» критериях и утвержденной процедуре ее проведения.

Типичная американская практика поощряет индивидуализм, динамизм и конкуренцию, что приводит к обострению противоречий между администрацией и рядовыми рабочими и служащими.

Развитие экономики предопределялось и сопровождалось созданием крупных производственных комплексов – заводов и фабрик. В относительно короткий период западный мир был превращен из сельского и сельскохозяйственного преимущественно в городское и промышленное. Технический прогресс, послуживший основой коллективизации труда и объединения многих сотен (тысяч, десятков тысяч) работающих в рамках одной организации, создал основу противоречия между новой социальной структурой и традиционной ориентацией

американского менеджмента на индивидуализм. Современному промышленному производству больше соответствует кооперирование, чем индивидуализм.

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

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

Корпорации пришли на смену небольшим предприятиям. По мнению теоретиков менеджмента, создание корпораций повлекло за собой отделение собственности от контроля над распоряжением ею, т. е. от власти. Она характеризуется наличием индивидуальных акционеров и постоянно растущим числом независимых т. е. не связанных с корпорацией акционеров (они называются «внешние» акционеры или «аутсайдеры»), а также четко разработанной законодательной основой, определяющей права и обязанности трех ключевых участников: управляющих, директоров и акционеров и сравнительно простым механизмом взаимодействия между корпорацией и акционерами, и между акционерами как на ежегодных общих собраниях, так и в промежутках между ними.

В настоящее время в США получили распространение четыре основные формы привлечения рабочих к управлению: участие рабочих в управлении трудом и качеством продукции на уровне цеха; создание рабочих советов (совместных комитетов) рабочих и управляющих; разработка систем участия в прибыли; привлечение представителей рабочих в советы директоров корпораций. Привлечение рабочих к участию в высших органах управления корпорацией – советах директоров – на практике встречается крайне редко. В американском хозяйстве государство не играет значительной роли как собственник средств производства и совокупный предприниматель. Доля государственного сектора в ВВП – около 4%, а вместе с предприятиями местных властей – около 13% ВВП. В нем занято порядка 14-15% рабочей силы. Государству принадлежит значительная часть собственности – почти 25% территории, сеть федеральных дорог и многие другие предприятия инфраструктуры.

Заключение

Замечено, что организация и управление становятся для науки самостоятельным предметом изучения в тот момент, когда уровень развития техники и технологии вступает в резкое противоречие со сложившейся системой производственных отношений. Во всем многообразии теорий и явлений живой практики 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. Нет нужды слепо следовать выводам американских теоретиков и рекомендациям их практиков, но знать их идеи, безусловно, необходимо. Именно в американской модели менеджмента возникает идея стратегического управления и планирования в организации, не менее важная мысль о привлечении работников к управлению - партисипативный менеджмент, именно в США впервые появляются крупные корпорации с наемными менеджерами, возникает и сама наука управления. Американская модель менеджмента существует и совершенствуется и до сих пор, используется не только в Соединенных Штатах, но и в Европе и Японии. Богатый опыт американского менеджмента может быть учтен и использован и в российском менеджменте.

Источники

<http://ru.solverbook.com/spravochnik/menedzhment/amerikanskaya-model-menedzhmenta>

https://spravochnick.ru/menedzhment/suschnost_upravleniya_v_rynochnoy_ekonomike/amerika

<https://ru.wikipedia.org/wiki/Менеджмент>

[https://ru.wikipedia.org/wiki/Менеджмент#Административная_\(классическая\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Менеджмент#Административная_(классическая))

<https://stud->

wiki.turbopages.org/s/stud.wiki/management/3c0b65635a3ad69b5c43b88521216c36_0.html