

image not found or type unknown



Поведение и межличностные контакты играют достаточно большую роль в деятельности любой организации. В международных компаниях эти процессы имеют, как и особую значимость, так и обладают определенной сложностью. Индивидуальные различия между людьми такие как: личностные характеристики, установки, восприятие и способность преодолевать стрессовые ситуации, требуют понимания со стороны менеджеров международных компаний.

В состав каждой организации входят рабочие группы и команды по решению каких-либо задач. Успех или неудача работы команды находится в прямой зависимости от структуры распределения должностных обязанностей между членами команды, а также от сплоченности коллектива, от норм поведения, принятых в команде, и неформального лидерства. Культура играет главную роль, что в свою очередь, определяет общий уровень эффективности работы группы.

Далее мы рассмотрим отличительные особенности менеджмента в отдельных странах.

Япония

Японский тип менеджера сложился в 50-х годах XX в. Большие требования стали предъявляться к личным достоинствам менеджера -- его активности, решительности, способности взять на себя ответственность за мероприятия с далеко не ясным конечным итогом, инициативности, творческому подходу к самым неожиданным поворотам дел, проницательности, перспективности мышления.

Японцы болезненно переносят изменения в межличностных отношениях, которые чаще всего происходят при введении в группу человека со стороны, и тянутся к тем, с кем их объединяет какая-либо общность.

Типичная японская фирма организована в виде пирамиды. В ее структуре управления выделяют три уровня:

- а) высшая администрация;
- б) среднее управленческое звено, которое включает заведующих отделами, секциями, подсекциями;

в) рядовые работники управления.

Японская фирма стремится создать для работников специфическую атмосферу, в которой они ощущали бы себя защищенными и опекаемыми, способными реализовать свои жизненные намерения.

Японцы преклоняются перед трудом. В иерархии ценностей японского народа труд стоит на первом месте. Японцы испытывают удовлетворение от хорошо выполненной работы. Поэтому они согласны терпеть жесткую дисциплину, большую напряженность и сверхурочную работу.

На процедуру принятия решений в Японии накладывает отпечаток традиционный принцип - достижения всеобщего согласия.

У японских менеджеров ярко проявляются гибкость, ловкость, скрытность, нерешительность, замкнутость. Основной их чертой является предприимчивость, понимаемая как организованность, находчивость, изобретательность, умение быстро ориентироваться в меняющейся ситуации, в нужный момент находить оптимальный выход из затруднительных положений.

Предприимчивость японских менеджеров находит выражение не только в "столкновениях" друг с другом или с зарубежными коллегами, но и в каждом их конкретном действии.

Формами подготовки менеджеров являются:

а) обучение в вузах и специализированных учебных заведениях;

б) стажировка на курсах повышения квалификации;

в) совершенствование мастерства в условиях практического руководства трудовыми коллективами.

Основы науки управления усваиваются, например, в Токийском, Осакском, Нагойском, Киотском, Нагасакском университетах, где изучают различные управленческие курсы. Студенты, приобретая конкретную специальность, скажем экономиста, одновременно изучают и менеджмент. Помимо университетов в Японии действуют специализированные учебные заведения по подготовке менеджеров.

Америка.

Американские менеджеры символизируют собой жизнеспособность и отвагу страны свободного предпринимательства. В большинстве случаев они решительны, агрессивны, ориентированы на цель и действие, самоуверенны, энергичны, оптимистически смотрят на жизнь, готовы к переменам, привыкли достигать намеченного тяжелым трудом, всегда готовы сняться с места и принять решение. Они способны работать в команде и быть носителями корпоративного духа, но личную свободу ценят больше, чем благосостояние своей компании, и прежде всего их интересует успех в карьере.

Лидерство подразумевает умение добиваться своего, улучшение условий жизни, поиск кратчайших путей к процветанию, делание денег для самого себя, своей фирмы и своих акционеров.

Бизнес основан на пунктуальности, правильных числовых выкладках, проверенных процедурах, прагматичном расчете и знании технических деталей.

Характерными чертами американского стиля управления являются деловитость, организаторские способности, обеспечение компетентности персонала и развитость "индустрии совершенствования" менеджмента. Характерным проявлением американской деловитости специалисты также считают стремление к выгоде, доходу.

Американская деловитость проявляется также в умении оценивать, считать. При создании, ведении или улучшении дела американцы умеют оценивать плюсы и минусы, подсчитывать возможные затраты и выгоды.

Американская практика подбора руководящих работников делает главный акцент на хороших организаторских способностях, а не на знаниях специалиста. Американский менеджмент внес значительный вклад в разработку менеджмента как учебной дисциплины.

Германия

Немцы верят в то, что миром правит порядок где у любой вещи и любого человека есть свое место в великом плане, рассчитанном на то, чтобы достичь максимальной эффективности.

В Германии больше чем где бы то ни было считают, что опыт ничем не заменить. Старшие передают знания сотрудникам, находящимся на иерархической лестнице ниже их. В каждом отделе существует четкая цепь иерархии: и информация, и

инструкции передаются сверху вниз. Статус менеджера частично основан на достижениях, однако эти последние рассматриваются в тесной связи с продолжительностью службы и с приписываемой человеку мудростью, так же как и с формальными подтверждениями квалификации и уровнем образования.

У немцев приветствуется четкая инструкция: они знают, какое положение занимают и чего от них ждут, и бывают рады, если одно и то же говорится по два, три или четыре раза.

Немецкие менеджеры, отдавая приказы, могут стимулировать их выполнение, демонстрируя солидарность со своим персоналом в соблюдении процедур. Они работают по многу часов, сами подчиняются правилам и, хотя обычно ожидают беспрекословного подчинения, исповедуют необходимость честной игры.

Россия

Для России характерен коллективизм, ориентация человека на группу.

В России при управлении менеджеры ориентируются на человека, на развитие отношений между сотрудниками организации. Для них главнее сохранить команду, чем достигнуть какой-либо цели. Для России характерно преобладание авторитарных руководителей. В организации начальник выстраивает строгую административную иерархию, где за каждым работником жестко закреплены его трудовые обязанности.

Русские в основном полиактивны - стараются делать сразу несколько дел, не закончив одно дело, переключаются на другое. В отличие от американцев русские предприниматели при принятии решений более зависимы от культуры. Для русских важно мнение социального окружения и соблюдение традиций.

Русские многие поступки совершают полагаясь только на интуиции, во время переговоров очень эмоциональны. И русские так же стремятся к взаимовыгодному сотрудничеству, ориентируясь на получение не только краткосрочной выгоды, но и на долгосрочное сотрудничество. Русские чаще воспринимают прибыль не как цель, а как средство для реализации свои проектов.

Русские являются более "грубыми" собеседникам часто перебивают партнера.

Особенность русского менеджмента в его гибкости, приспособляемости, маневренности, диалектичности. Наличие переходной экономики предполагает адекватную систему менеджмента с длительным периодом становления.

Последняя должна учитывать: устоявшийся дуализм менталитета; его различия в разных регионах; огромные просторы страны.

Я считаю, что наиболее эффективный менеджмент развит в Америке.

В Америке менеджеры мастера своего дела. Они достаточно уверены в себе, чтобы ставить большие цели и достигать их. Они ориентированы прежде всего на цель и ее достижение. Мне очень импонирует их оптимистичный взгляд на мир, чего не хватает России-стране склонной к депрессиям. Мне нравится их адаптированность к новым условиям труда.

Их умение работать в команде и дружелюбие-восхищает.

Также американцы хорошо считают, и их менеджеры отличаются особым аналитическим складом ума.

Организаторские способности американцев-выше всяких похвал. На чем собственно и строится их критерии при выборе менеджеров.