

image not found or type unknown



Современные процессы глобализации экономики, расширения научных, экономических, производственных, образовательных и иных связей между странами приводят к тому, что методы менеджмента в разных странах становятся схожими. Принято считать, что менеджеры во всех странах думают и действуют примерно одинаково. Однако это не совсем так. Национальная специфика все же существенно влияет на работу менеджеров в каждой конкретной стране. По оценкам специалистов, наиболее заметными национальными особенностями обладает японский менеджмент, а наиболее распространенными во всем мире принято считать принципы и методы американского менеджмента. Однако и японский менеджмент в настоящее время получает все большее распространение, например, в таких странах, как Южная Корея, Тайвань, Сингапур, Гонконг, Таиланд. Управленческие школы США и Японии являются в настоящее время ведущими в мире и рассматриваются в других странах, в том числе и в России, как своеобразный эталон развития менеджмента. Сравним между собой особенности этих двух видов менеджмента, выделяя их сходства и различия.

Национальные особенности современного менеджмента

Российский менеджмент находится на стадии развития. Он активно впитывает в себя преимущества различных систем управления. Наибольшее влияние на формирование принципов и методов работы российских менеджеров пока, по-видимому, оказывает американская модель.

Анализ публикаций, посвященных особенностям современного российского менеджмента, позволяет выделить ряд проблем, преодоление которых признается обязательным условием формирования в нашей стране эффективной модели управления.

Главной проблемой российского менеджмента считается невысокий уровень профессиональной подготовки менеджеров всех звеньев управления. В какой-то степени это обусловлено тем, что значительная часть предпринимателей и наемных менеджеров, управлявших предприятиями на начальном этапе формирования рыночной экономики в России (начала 1990-х гг.), не имели профессионального управленческого образования. Доминирующую в те годы модель менеджмента можно было назвать интуитивной, или моделью здравого

смысла, характерными чертами которой были использование простейших (иногда примитивных) форм и методов управления.

Началом преодоления этой проблемы стало развитие (с середины 1990-х гг.) системы российского образования в области менеджмента, а также привлечение компаниями иностранных (преимущественно западных) специалистов в качестве руководителей и консультантов. Отсутствие в тот период качественной научной литературы отечественных авторов, а также систематизированного опыта управления российскими компаниями привело к тому, что теоретическая подготовка российских менеджеров заключалась почти исключительно в освоении западных (чаще всего американских) моделей менеджмента.

Глобализация мировой экономики, отчетливо проявляющаяся с начала XXI в., интеграция российской экономики с мировой экономикой, формирование международных экономических связей на уровне отдельных предприятий закрепили тенденцию ориентации практики российского менеджмента и системы профессионального управленческого образования на западные модели. К факторам, обуславливающим доминирование западных методов менеджмента на российских предприятиях, можно отнести и обилие публикаций, лекций и мастер-классов популярных американских и европейских исследователей проблем экономики и менеджмента.

Вместе с тем нельзя не признать, что доминирование в системе высшего профессионального образования (а также корпоративных систем обучения) западных моделей менеджмента не привело к полному копированию российскими менеджерами принципов, форм, методов и инструментов, характерных для этих моделей. Специфика российской экономики, менталитет работников и руководителей, наследие так называемых традиционных (советских) подходов к управлению и другие факторы заметно повлияли на формирование ряда специфических особенностей российского менеджмента.

Исследовательская компания Synovate по заказу газеты "Ведомости" в 2011 г. провела опрос 1200 сотрудников компаний в семи регионах России. Целью исследования было выяснение причин невысокой эффективности работы большинства российских компаний. Результатом опроса стал своеобразный "народный" рейтинг самых заметных проблем российского менеджмента.

В качестве основной причины низкой производительности труда 44% участников опроса назвали привычку менеджеров экономить на обучении, профессиональной

переподготовке и развитии персонала. На низкий уровень профессиональной подготовки управленцев указали 35% респондентов. Каждый пятый убежден, что развиваться компаниям мешает протекционизм - продвижение "своих" кадров, а 17% опрошенных назвали причиной низкой эффективности отсутствие у компаний бюджета на важные дела.

К признакам, указывающим на недостаточную профессиональную подготовку менеджеров, можно отнести тот факт, что 13% респондентов назвали одной из причин низкой эффективности управления постановку менеджерами нереалистичных задач. При этом каждый десятый сотрудник считает, что у многих управленцев отсутствуют лидерские качества.

Заключение

Понимание культурных различий имеет решающее значение для успешной деятельности компаний, вовлеченных в международный бизнес. Знание национального менталитета позволяет менеджеру эффективно организовывать работу персонала, вести переговоры с деловыми партнерами и избегать ненужных межличностных конфликтов

За время существования менеджмента многие зарубежные страны накопили значительные сведения в области теории и практики управления .