

image not found or type unknown



Национальные модели менеджмента в каждой стране имеют свои собственные особенности. Когда международная фирма открывает за границей новое предприятие, одной из ее главных задач является обеспечение этого предприятия менеджерами и производственными рабочими. Международным менеджерам необходимо учитывать факт существования определенных индивидуальных различий между представителями той или иной культурной группы.

Культурные различия стран, различия в экономическом развитии и законодательных системах могут потребовать от компании адаптации программ найма, увольнения, обучения и оплаты труда: для каждой страны может потребоваться своя программа. Актуальность темы в том, что любая международная компания сталкивается с проблемой межкультурных различий.

Национальные модели менеджмента

Менеджмент - это совокупность методов управления предприятием.

Питер Друкер, один из самых известных ученых в области менеджмента и автор многих книг по проблемам управления, сформулировал основные принципы современного менеджмента, среди которых о важности национальных особенностей: "Содержание менеджмента в целом аналогично в разных странах, но методы его различны. Национальный менеджмент должен учитывать свои собственные традиции, культуру, историю".

Поскольку главной задачей менеджмента является интеграция людей в единое предприятие, менеджмент нельзя отделить от культуры общества. Менеджеры в Германии, Великобритании, Соединенных Штатах Америки, Японии или в Бразилии занимаются, в общем, говоря, одним и тем же. Но способ выполнения ими этих общих задач имеет свои особенности в каждом отдельном случае. Таким образом, одна из важнейших проблем, с которыми сталкиваются менеджеры в любой развивающейся стране, заключается в том, чтобы выявить элементы собственной традиции, истории и культуры, которые можно использовать в менеджмент.

Знание национального менталитета позволяет менеджеру эффективно организовывать работу персонала, вести переговоры с деловыми партнерами и избегать ненужных межличностных конфликтов. Менталитет - склад ума,

мироощущение, мировосприятие, формируемые историческим путем.

Американцы крайне рациональны, они не любят делать лишнюю работу и пренебрегают сложившимися стереотипами и традициями. Тщательно прорабатывают организацию любого дела, стараются четко определить функции всех исполнителей, при этом скрупулезно проверяют исполнение всех обязательств.

Для англичан характерна кастовость в общении. Они ценят профессионализм и сами стремятся к высокой квалификации, возможности получить сиюминутную выгоду, англичане весьма напористы. Однако в долгосрочных проектах они, как правило, пассивны. Они не любят четких временных рамок рабочего дня.

Немцы педантичны и расчетливы. Они строго планируют свое рабочее время и не тратят, как правило, личное время на выполнение рабочих функций. Они аккуратны и щепетильны в общении, любят титулы и сентиментальны. Обычно хорошо образованны и тактичны.

Французы болезненно реагируют на использование в деловом общении любого другого языка, кроме французского. Большую роль в профессиональной деятельности они придают связям и знакомствам. Принятие решений стремятся передоверять руководителям.

Все перечисленные особенности менталитета американцев, англичан, немцев и французов нашли свое отражение в национальных моделях менеджмента. Однако несмотря на определенные различия национальные модели менеджмента в США, Англии, Германии и Франции имеют много общего, так как они сформировались в недрах единой цивилизации. Все эти модели базируются на протестантской этике. Для них характерна ориентация на личность, приверженность ценностям западной демократии, рыночное мировоззрение глобализма, в создании военно-политических и экономических союзов.

Японцы стремятся вести свои дела через посредников. Они стараются общаться только с равными по рангу. Болезненно относятся к непунктуальности. Для японского менеджмента характерно коллективное принятие решений. Характерными особенностями японского менталитета являются взаимопомощь, вежливость, трудолюбие, стремление к совершенству в любой работе.

Китайцы тоже максимально стремятся к коллегиальности в принятии решений. В общении всегда вежливы, внимательны, деликатны.

Японская и китайская модели менеджмента также имеют определенное сходство. Прежде всего их объединяет то, что обе модели возникли на основе традиционного общества и ориентированы на ценности этого общества: иерархию, государственность коллективизм, трудолюбие, сотрудничество, стремление к совершенству.

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.

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.

Международным менеджерам необходимо учитывать факт существования определенных индивидуальных различий между представителями культурной группы в процессе подбора работников для выполнения тех или иных должностных обязанностей в разных странах менеджерам целесообразно использовать любые обоснованные и надежные показатели личностных характеристик потенциальных работников, которые могли бы помочь сделать правильный выбор.