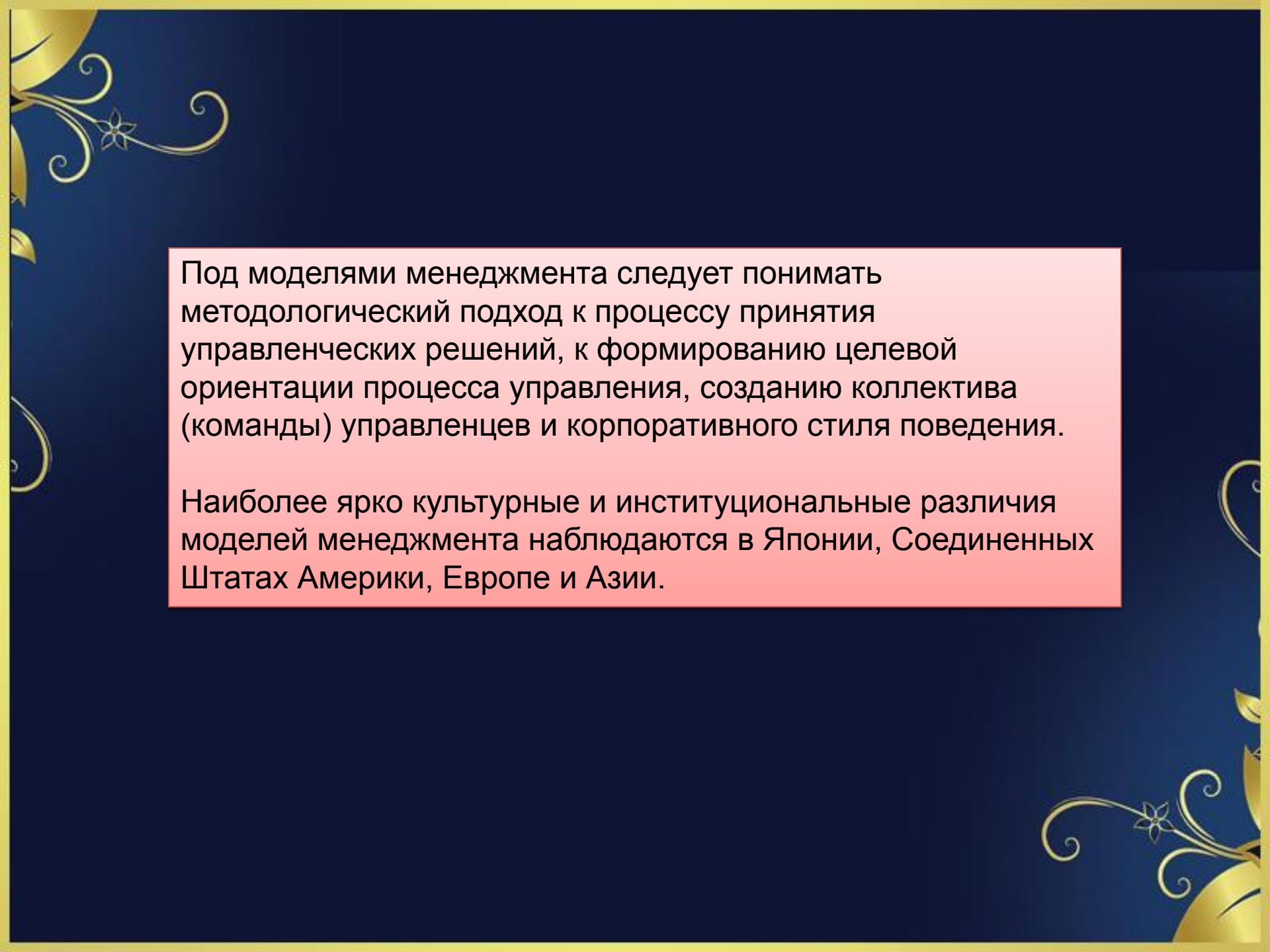


Модели Менеджмента

Работу выполнили
Студенты 22 группы, 5
подгруппа
Махмудова. Л
Скрыпникова. С
Поляян. А
Жукова. Е



Под моделями менеджмента следует понимать методологический подход к процессу принятия управленческих решений, к формированию целевой ориентации процесса управления, созданию коллектива (команды) управленцев и корпоративного стиля поведения.

Наиболее ярко культурные и институциональные различия моделей менеджмента наблюдаются в Японии, Соединенных Штатах Америки, Европе и Азии.

Японская модель менеджмента



Японский подход к менеджменту основан на коллективных ценностях и ставит интересы группы выше интересов индивида, который должен стремиться к нивелированию своих собственных нужд и потребностей до уровня общих потребностей коллектива, не выделяться, участвовать в достижении общих целей и создании гармоничных отношений.

Основные характеристики японской модели менеджмента:

- гарантии занятости и право старшинства;
- работа в группах;
- консультации и принятие решений в группах;
- централизованный контроль найма и выполнения работы;
- техническое обеспечение качества продукции;
- коммуникативные отношения с линейными руководителями.

Японская модель менеджмента, таким образом, базируется на принципах: коллективной ответственности за результаты и качество продукции; ориентации деятельности на достижение общей, единой цели; ротации рабочих мест и отсутствия постоянного на какой-то период закрепления рабочего за своим рабочим местом; доверия к подчиненным; социальной, экономической, юридической и иной защиты работников; необходимости планирования карьеры как реальной возможности развития навыков и приобретения знаний; высокой степени рационализации и адаптации управления к практически существующим условиям деятельности хозяйствующего субъекта; рабочей этики, базирующейся на четком следовании принятому в коллективе образу жизни, лояльности к коллегам.

Американская модель менеджмента

Американская модель менеджмента противоположна японскому и основана на равенстве, конкуренции и сотрудничестве, а также содержит в качестве базового научный менеджмент.



Основные характеристики американской модели менеджмента:

- применение научного менеджмента в качестве основной школы для производственного менеджмента;
- использование классического менеджмента для выделения функций управления, распределения полномочий и ответственности менеджеров;
- индивидуализм менеджеров, основанный на их личных интересах и потребностях;
- использование моделей человеческих отношений в процессе формирования социально – психологического климата в коллективе и достижения поставленных целей деятельности;
- применение ситуационного менеджмента для исследования внешней среды и построения стратегических целей;
- планирование изменений внутренней среды хозяйствующего субъекта в соответствии с необходимостью адаптации организационной структуры к комплексу целей, функций и задач управления;
- внедрение стратегического менеджмента, позволяющего осуществить выбор стратегии развития хозяйствующих субъектов на целевых рынках потребителей продукции и услуг и предусмотреть ожидаемые изменения внешней среды.

Американская модель менеджмента в научной литературе отождествляется с технократическим подходом к управлению, который вступает в противоречия с

Европейская модель менеджмента



Европейская модель менеджмента стала продолжением и отражением европейской модели управлением государством. Принято считать, что зародилась европейская модель в Великобритании, и берет свои истоки в работах Р.Фэлка и Л. Урвика, занимавшихся основами принципов управления.

Основные характеристики европейской модели менеджмента:

необходимость научного обоснования рациональности принимаемых решений и деидеологизации процесса принятия решений;

- разработка стратегических целей, программ и планов, имеющих более прагматический, чем теоретический характер, и в большей степени адекватных ситуациям, создаваемым элементами внешней и внутренней среды;

- необходимость предвидения отклонений фактических результатов выполнения работ от запланированных вследствие различий эмоционально-психологического настроения каждого работника и проявления его творческой инициативы;

- потребность планирования мероприятий по творческому, совместному и взаимному обучению менеджеров всех уровней и работников всех возрастов, позволяющих осуществлять саморазвитие коллектива.

Таким образом можно сделать вывод, что европейская модель менеджмента представляет собой четкую иерархичную систему действий, направленную на выполнение поставленных задач. Задачи направляются сверху вниз по бюрократической лестнице управления. Функцию контроля и анализа выполнения задач выполняет зачастую отдельный ответственный орган, подчиненный непосредственно одной из высших структур в системе управления.

Арабская модель менеджмента

На арабскую модель менеджмента большое влияние оказывают религиозные традиции ислама, семейные и дружеские отношения, интересы сообществ.

Арабский стиль менеджмента обладает собственной системой ценностей и отличается следующими характеристиками:

- планирование результатов ориентировано не на трудовой процесс, а на индивидуальность работника как личности;
- мероприятия по активации деятельности работников и менеджеров способствуют возникновению внутренних мотивов не к достижению поставленных целей коллектива, а к удовлетворению потребности в повышении должности, получении полномочий;
- необходимость предвидения в процессе работы социальных условностей поведения работников различного пола;
- использование личных коммуникативных каналов в процессе выработки решения, поиска информации, выдачи плана работы;
- подбор персонала и менеджеров по признаку принадлежности к одной семье, сообществу (клану);
- недооценка временного ресурса как наиболее ценного и временных ограничений любых процессов, в том числе и коммуникативных;
- деятельность менеджеров нижестоящих уровней иерархии подчинена обязательствам перед вышестоящими по уровню управления менеджерами.

Арабская модель менеджмента

Такую модель менеджмента называют византийской, основанной на этноцентрическом подходе, при котором индивид воспринимает как доброжелательные лишь коммуникативные связи и социально-психологические отношения участников (работников, менеджеров) своей группы и сообщества. Остальные взаимоотношения оцениваются как недоброжелательные, а иные группы и сообщества являются чуждыми, обладающими худшими характеристиками.

Заключение

Конечно, очень многое в нашей работе, карьере, жизни зависит от общих для всех общественных и других условий, от особенностей выпавшего на долю каждого места работы, от многих других, возможно, и не очень-то подвластных каждому отдельному человеку объективных обстоятельств.

Конечно, современный мир многообразен, зависит от многих факторов, но этот тезис должен стать путеводным для тех, кто хочет взять на себя бремя ответственности за руководство нашим хозяйством в условиях перестройки и кто готов сделать все для того, чтобы быть на уровне этой ответственности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Бахур А.Б. Особенности национального менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом, № 5, 2005.

2. Менеджмент. Учебник (В.А. Абчук) Модели оперативного управления.

[3. Менеджмент .учебник. Глухов В.В.](#)