

# Модель управления

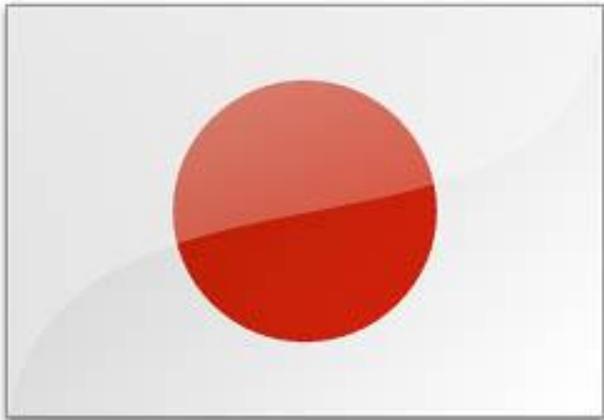
– это совокупность идей, приемов, методов и средств, лежащих в основе системы управления организацией.

Модель менеджмента формируется под влиянием национальных, политических, географических, религиозных факторов.

# Международные модели

ЕВРОПЕЙСКАЯ

ЯПОНСКАЯ



АМЕРИКАНСКАЯ



# ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ

- 1. Форма общения в коллективе
- 2. Процесс отбора и найма на работу
- 3. Система принятия решений
- 4. Оплата труда
- 5. Продвижение по службе (карьера)

# Форма общения в КОЛЛЕКТИВЕ

Япония  
«Неформальное»



США и Европа  
«Формальное»



## Пожизненный найм рабочих и служащих.

Сущность системы пожизненного найма сводится к следующему. Сотрудники компаний делятся на две категории: постоянные и временные. Временные нанимаются не более чем на год (по контракту) и могут оставить работу или быть уволенными в любое время. Постоянные, будучи однажды принятыми на работу, остаются здесь до официального выхода на пенсию; они находятся в привилегированном положении по отношению к временным работникам

# 回饋

ЕДИНСТВО



# Система принятия решений «Рингисе»

Этап	Содержание	Субъекты участия
I	Формулирование общих координат проблемы, требующей решения.	Высший эшелон, консультанты, среднее звено управления.
II	Передача проекта «вниз» для поиска альтернативных вариантов решения.	Широкое обсуждение на уровне компетентных экспертов на местах.
III	Подготовка документов с учетом согласования мнений, предложений, выводов.	Эксперты на местах и возможные исполнители.
IV	Движение проекта «вверх» и «в стороны» всем, кто имеет отношение к обсуждаемому вопросу.	Все, кто представлял меру своего участия в решении проблемы с обязательной визой согласия.
V	Управляющий подразделением, готовившим проект, докладывает его с наличествующими визами в верхние структуры власти.	Утверждение и принятие к исполнению.

# Продвижение по службе

● США и Европа

Япония



Американская модель	Японская модель
1. Найм работников на относительно короткое время	1. Пожизненный найм работников
2. Индивидуальное принятие решений	2. Коллективное принятие решений
3. Индивидуальная ответственность	3. Коллективная ответственность
4. Быстрое развитие и продвижение	4. Медленное развитие и продвижение
5. Механизмы явного, точного контроля	5. Механизмы косвенного контроля
6. Способствование развитию специализированной карьеры работников (по вертикали)	6. Способствование неспециализированной карьеры работников (диверсифицированный подход)
7. Избирательное (дифференцированное) отношение к работнику как таковому	7. Холистический (целостный) подход к работнику как к личности