

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РУКОВОДСТВА ОРГАНИЗАЦИЯМИ В РАЗЛИЧНЫХ СТРАНАХ

В настоящее время для построения успешной карьеры в подавляющем большинстве случаев нужно получить профильное образование. Пристальное внимание образованию уделяется в экономически развитых странах, к которым относятся страны Западной Европы, а также США и Япония. И если системы образования США и Западной Европы в сущности схожи, то японский подход имеет отличия.

Первая отличительная черта японской образовательной системы – фирма сама обучает сотрудников. Японские организации делают упор на то, что их персонал должен обладать широким кругозором, а не получать формальное управленческое образование. Преимуществом такой позиции является то, что работники обладают знаниями в большом ряде дисциплин, а впоследствии применяют свои теоретические знания на практике, и это в современном мире считается действительно необходимым навыком. В образовательной системе США широко распространены «школы бизнеса». В связи с большим спросом на обучение в данных учреждениях, можно сделать вывод, что в стране действует стандартизация управления, которая ведет к централизации подготовки сотрудников фирмы, для чего используются стандартные образовательные программы.

Сравнив два эти вида обучения – узкоспециальное, характерное для США и Европы, и многопрофильное японское – однозначно выделить лучшее нельзя. В каждой системе можно найти свои преимущества и недостатки. Вероятнее, сейчас важен не багаж знаний, предоставляемый учебными заведениями и местами трудоустройств, а развитие у сотрудников гибкого мышления, позволяющего сочетать теоретические и практические знания.

Что касается найма и продвижения по служебной лестнице, ситуации в США и Японии также имеют некоторые различия. Система найма сотрудников в Японии после экономического кризиса 1970-х годов постепенно перешла от пожизненного найма рабочих к гибким формам их занятости. В странах Европы и в США к данной системе прибегли гораздо раньше.

Однако, в некоторых крупных компаниях Японии до сих пор применяется пожизненный найм, признанный нерентабельным многими специалистами. Деятельность членов компании в Японии оценивается

лишь после 10 лет работы, до этого отсутствует всякая возможность карьерного роста. В американских фирмах, в отличие от японских, продвижение по службе происходит намного быстрее. Оно основывается на конкретных достижениях и результатах работы специалиста. Так как в японских компаниях не существует понятия «личных функций сотрудника», а действует только понятие «функции фирмы», зачастую применяется ротация кадров. Она предназначена для расширения кругозора всех людей, работающих в компании, путем получения опыта работы в различных подразделениях. Высококвалифицированным работником в США и европейских странах считается тот, кто разбирается во всех тонкостях своей профессии.

Получается, что их индивидуализм противоположен коллективизму в Японии. Различие между ними заключается в том, что пока американский и европейский работник осуществляет только определенный функционал в разных фирмах, японский – работы разного профиля только в своей компании. Индивидуализм и коллективизм проецируются и на контроль деятельности членов компании. Контроль можно назвать одной из самых важных функций наряду с мотивацией, если речь идет о менеджменте.

Именно контроль необходим для успешной работы компании и достижения установленных целей. Для Америки и Европы характерен следующий порядок – каждый работник несет личную ответственность за выполнение назначенных ему задач. Это объясняется наличием в компаниях строго определенных формализованных показателей контроля. Контроль в Японии, напротив, неформальный. Сотрудники не только следят за закрепленными за ними участками и состоянием дел на них, но и привносят максимальный личный вклад в компанию.

На производительность труда и качество выполнения должностных обязанностей влияет наличие в японских компаниях кружков качества. Предпочтительной из данных систем контроля является – японская. В современных условиях организации должны быть гибкими и реагировать на все внешние факторы, оказывающие влияние на их деятельность. Что может показаться на первый взгляд идентичным в фирмах Европы, США и Японии так это способ принятия решений. Стоит он из нескольких этапов: от постановки проблемы до постановки задач исполнителям. Но японский менеджмент все так же руководствуется принципами коллективизма.

В этой связи при принятии решений должен быть достигнут консенсус. Также необходимо упомянуть, что в японских компаниях действует вертикальная направленность управления «сверху - вниз». Си-

стема, где все заинтересованные лица, независимо от своего положения, принимают участие в решении проблем фирмы, является очень эффективной.

В США и Европе такая коллективная ответственность отсутствует, а принимают решения и несут за них ответственность отдельные лица. Такой тип управления значительно уступает японскому. Ведь компания представляет собой единый организм, а всех сотрудников объединяют общие цели, поэтому и приниматься решения должны совместно.

Если японцы в основном работают ради удовлетворения идейного и процессного мотивов, и лишь для малого количества работников важен мотив достижения, то в Европе и США этот мотив преобладает. Разумеется, объединяет всех потребность в справедливом вознаграждении. Но каждая компания должна учитывать, что помимо оплаты труда важно и мотивирование подчиненных развитием системы стимулирования труда. Данный подход является самым эффективным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кравченко А.И. История менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект, 2002. 560с.
2. Курицын А.Н. Секреты эффективной работы. Опыт США и Японии для предпринимателей и менеджеров. М., 1994. 198с.
3. Морита, А. Sony. Сделано в Японии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 290с.
4. Оучи У. Методы организации производства. Теория Z. Японский и американский подходы. М.: Экономика, 1984. 184с.
5. Удалов Ф.Е., Удалов О.Ф., Алехина О.Ф. Менеджмент: Американский и японский подходы: Учеб. пособие. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 1999. – 53 с.