

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

*Лантев Вадим Сергеевич*

студент

ФГБОУ ВПО «Омский государственный

университет путей сообщения»

г. Омск, Омская область

### ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА

*Аннотация:* в данной работе автор сравнивает модели «Американского менеджмента», «Японского менеджмента» и «Российского менеджмента». В статье рассматриваются отличительные особенности трех моделей менеджмента и приводятся этапы становления отечественного менеджмента.

*Ключевые слова:* менеджмент, модель менеджмента, управление, развитие, централизация, экономическая эффективность.

Разные модели менеджмента образовывались и приобретали свои особенности, в разных государствах. Данные различия появились в результате различным уровнем развития государства так и общества и изучаемой науки в целом. Различность моделей также зависит от менталитета населения страны.

Рассмотрим модели менеджмента: японскую, американскую и отечественную.

Рассмотрим «Американский менеджмент».

Появление науки управления в Соединенных Штатах Америке произошло в конце XIX века. Появление менеджмента в США, позволило считать, что именно данная страна является родоначальницей науки управления. В 1881 году появился первый курс научного управления. Данный курс разработал Джозеф Вартон. В начале своего появления данное направление не нашло широкого направления в обществе. Использование данного направления в качестве научной дисциплины произошло после тридцатипятилетнего существования. В 1886 году на

докладе во время собрания американского общества инженеров-механиков бизнесмен Г. Таун первым за все время существования научного управления озвучил вопрос о незаменимости менеджмента как науки и вида управленческой деятельности человека. Благодаря Луису Брандейсу в 1910 году в профессиональном языке появилось и закрепилось понятие «научное управление». На следующий год появилась работа Ф.У. Тейлора «Принципы научного управления».

Главной особенностью появления и распространения менеджмента обусловлено историей образования США. Наука управления объединяло в себе теории и практики специалистов различных стран, и формировала единую систему знаний, которая в современных условиях развивается.

Деловая среда Соединенных Штатов Америки переходит в третью фазу становления менеджмента. Главной особенностью данной фазы заключается в том, что главное место занимает система информационного обеспечения и переработка информации, которая обеспечивает взаимодействие различных специалистов разных отраслей. Существенную проблему в американских компаниях составляет вопрос, связанный с определением оптимального соотношения факторов централизации и децентрализации. Централизованная структура характеризует четкое разграничение между различными отделами фирмы и функциональными задачами. Позволяет менеджерам взять на себя дополнительную ответственность.

Децентрализация направлена на создание определенной совокупности сред, которые обеспечивают возможность принятия менеджерами ответственности, а также обладает возможностью реализовать свой внутренний потенциал.

Изучение управленческой деятельности позволило американским социологам выявить определенные выводы. Данные заключения показали, что экономическое и социальное развитие общества влияет менеджмент, как и капитал. Важное заключение говорит о двух факторов (менеджменте и капитале) без которых невозможно экономическое развитие и процветание Соединенных Штатов [1, с. 100].

Особенностью американской модели менеджмента является основание личных качеств менеджера. Данный фактор является ключевым в достижении успеха. Также выделяется важность узкой специализации и индивидуальная ответственность, формализованная и жесткая структура управления всей организацией.

Для сравнения с американской моделью рассмотрим «Японский менеджмент».

Исторические, культурные и социальные особенности управления Японии сформировали особую модель, которая значительно отличается от американской модели управления. Япония в следствии своего бедного положения в плане ресурсов, сформировало другой принцип богатства. Богатство Японии в человеческих ресурсах.

Хидеки Йосихара определил шесть характерных признаков японского управления.

1. Гарантия занятости и создание условий доверительности. Данное положение обеспечивает устойчивость трудовых ресурсов, и снижает текучесть кадров. Устойчивость служит опорой для рабочих и служащих, она закрепляет чувство корпоративной общности, налаживает отношения рядовых сотрудников с руководством.

2. Гласность и ценность корпорации. Все уровни управления и рабочие используют общую базу информации о политике и деятельности фирмы, воспитывается атмосфера участия и общей ответственности, что благоприятно влияет на взаимодействие и повышение производительность.

3. Управление, основанное на информации. Первостепенное значение ложится на сборе данных и систематическому применению информации, служащей для повышения экономической эффективности производства и качественных характеристик продукции.

4. Управление, ориентированное на качество. Президенты фирм и управляющие компаний на японских предприятиях особое внимание уделяют контролю

качества. В время управления производственными процессами главной заботой является получение точных данных о качестве.

5. Постоянное присутствие руководства на производстве. Для быстрого устранения и решения ряда проблем принимается решение о расположении управляющего персонала в производственных помещениях.

6. Поддержание чистоты и порядка. Существенным фактором, обеспечивающим высокое качество товаров, относится чистота и порядок на производстве. Руководители японских предприятий устанавливают порядок, который служит гарантией качества продукции и способствующий повышению производительности благодаря чистоте и порядку.

Японская модель управления создает упор, связанный на улучшение человеческих отношений: согласованность, групповую ориентацию, моральные качества служащих, стабильность занятости и гармонизацию отношения между рабочими и управляющими.

Отличительностью японского менеджмента является управление трудовыми ресурсами. Японские организации управляют своими служащими, чтобы последние работали максимально эффективно. Для достижения данной цели японские фирмы используют американский опыт управления кадрами, в особенности эффективные системы заработной платы, анализа организации труда и рабочих мест, аттестации служащих и другие.

Но существует и значительная разница между американским и японским управлением. Японские корпорации делают упор на преданность своих служащих компаниям. Отожествление служащих с корпорацией позволяет создать крепкую мораль и позволяет привести к высокой эффективности. Японская система управления стремится усиливать это отожествление, доводя его до жертвенности интересам фирмы.

Японская система управления делает упор на коллективное решение проблем и ставит главенство над индивидуумом корпоративные ценности, отличается гибкостью в процессе управления и четкой обратной связью [2, с. 200].

Рассмотрим отечественный менеджмент.

Особенности российского менеджмента определяются исторической судьбой России, особенностями становления модели государственного управления, получившей в современной литературе названия «мобилизационная модель».

Ключевую роль в этой модели играет государство – власть ее регулирующие функции. На Западе регулирующая функция государства не была столь явно выражены как в России. Несколько факторов во время стадии становления российского государства сыграли важную роль.

Во-первых, гигантская территория требовала колоссальных организационных усилий, как в процессе организации внутренних функций власти, так и в области внешнеполитической.

Во-вторых, огромная доля территории страны находится в зоне рискованного земледелия. Короткий сельскохозяйственный сезон, большие перепады температур, изменчивость погоды – все это крайне осложняло производственную деятельность. Ментальность – русского крестьянина -сложилась, как желание выжить в этих непростых условиях, прокормить себя. Данный фактор послужил недостаточностью развитие товарного производства продукции сельского хозяйства, низкая ориентация на рынок.

В-третьих, инертный путь развития России, послужило в результате постоянным отставанием от стран «первого эшелона» общемирового развития. Требовалось в периодические периоды от государства реализация реформ, преобразований. В ключевые моменты власть предпринимала безысходные попытки искусственно ускорить социально-экономическое развитие страны, нагнать отставание с помощью административных рычагов, а порой и карательного аппарата. В эти периоды в России происходили так называемые «революции сверху». Власть брала на себя осуществление преобразований, не реализовавшихся в ходе запаздывающего процесса социально-экономического развития [3, с. 10].

Таким образом, Россия развивается по своему пути. Российское искусство управления вобрало в себя части Американского и Японского менеджмента.

### *Список литературы*

1. Пшенников В.В. «Японский менеджмент. Уроков для нас», научно-популярное издание. – М.: Япония сегодня, 2000. – 215 с.
2. Кравченко А.И. История Менеджмент: Учеб. пособие для вузов, – 5-е изд. – М.: Академический Проект: Трикста, 2009. – 560 с.
3. Разу М.Л. Менеджмент [Текст]: учебник / ред. М. Л. Разу. – М.: КноРус, 2008. – 472 с.