

Гладышева Д.А.

студент факультета экономики, менеджмента и торговли

2 курс, направление «Менеджмент»

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет

имени Г.В. Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Куницына А.Г.

студент факультета экономики, менеджмента и торговли

2 курс, направление «Менеджмент»

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

ОПЫТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИЗВЕСТНЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

***Аннотация:** В данной статье рассмотрены наиболее известные концепции управления зарубежных менеджеров. Будет проведен сравнительный анализ современных управленческих концепций, а также будут выявлены положительные и негативные аспекты каждой из них.*

***Ключевые слова:** американский менеджмент, японский менеджмент концепция, подчиненный, руководитель.*

***Annotation:** In this article the most known concepts of the management of foreign managers are considered. A comparative analysis of modern management concepts will be carried out, as well as positive and negative aspects of each of them will be identified.*

***Key words:** American management, Japanese management, concept, subordinate, manager.*

Вы когда-нибудь задумывались о том, что по-настоящему лежит в основе понятия менеджмент? Какова специфика данной профессии? К сожалению, многие не в состоянии понять столь глубокий смысл, вложенный в это понятие. Великие управленцы со всего мира столетиями вырабатывали, посредством собственных ошибок и «падений», концепции, которые, порой, могут оказывать помощь современным менеджерам в решении управленческих задач различной сложности.

В современном мире существует огромное количество подходов к управлению организацией как современных, так и тех, которые формировались на протяжении десятилетий-речь идет об американской и японской моделях менеджмента.

Известно, что одной из самых эффективных концепций в управлении считается японская, преимущественно благодаря тому, что она базируется на работе с людьми.

Люди — это философия компании, иначе говоря, это та движущая сила, которая помогает идти вперед, поддерживает в трудную минуту и помогает «встать с колен» тогда, когда кажется, что выхода нет. Стоит только вспомнить слова Генри Форда: «Заберите у меня мои деньги, заводы, станки и фабрики, но оставьте мне моих людей – и вскоре мы создадим заводы лучше прежних».

В японской модели нет босса, который принимает решения в одиночку, переваливая груз ответственности на подчиненных. Здесь есть лидер, которого уважают и которому всецело доверяют, а он, в свою очередь, доверяет своей команде участвовать вместе с ним в принятии решений, ответственность за которые несет вся команда. Поэтому с самого «детства» - времени, когда сотрудник впервые преступает порог компании, руководитель обязан научить его патернализму, что буквально означает воспитание у сотрудников чувства, что они члены одной семьи.

В этой системе превалирует тесный контакт руководства с командой, поэтому манэджя (менеджер по-японски), сидящего в кожаном кресле сутками,

вы не увидите, потому что он всегда находится на производстве, среди своих подчиненных.

Бесспорно, люди- главный двигатель прогресса, и в Японии приняли эту правду и ей активно пользуются. На рабочие места в Японии принято ставить не за родственные связи или приятельские отношения, а за дело. Такой подход является сильнейшим мотиватором среди всех остальных. Так, например, в среднем 5-7 лет работы при высоких ежегодных показателях труда и работник получает возможность стать менеджером низшего звена, а в дальнейшем темп движения по карьерной лестнице будет зависеть не только от результатов работы, но и от стажа и возраста в целом.

Итак, преимущественная особенность в японской модели управления в том, что для повышения квалификации сотрудника, его с регулярностью 1 раз в 3-4 года, перемещают на другую должность, мнение работника при этом всегда учитывается. Это делается для того, чтобы избежать профессионального выгорания и потери интереса к работе сотрудника с целью преумножения его производительности. Следовательно, мораль японцев такова: «работник, находящийся на одном и том же месте продолжительный временной период, без исключения, теряет интерес к работе, независимо от вариантов мотивации» [3].

Таким образом, мы видим, что система, в которой каждый сотрудник имеет возможность проявить себя и внести нечто новое, уникальное может оказаться достаточно эффективной. Чего только стоят результаты деятельности компаний Toyota Motor, Mitsubishi, Sony, Honda Motor, Nissan Motor, Canon. И таких компаний десятки, но только ли секрет в концепции управления?

Кажется, нет такого человека, который бы никогда не слышал о Sony - транснациональной корпорации специализирующийся на выпуске телевизоров, фото- и видеокамер, смартфонов и многих других товаров в области электроники. Акио Морита- сооснователь Sony Corporation, человек, благодаря которому надпись «Сделано в Японии» стала гарантом высокого качества. Он был прирожденным дипломатом, выдающимся управленцем и писателем» [6].

В его прерогативы входила мотивация сотрудников и контроль над ними. Акио Морита всегда считал, что основным рецептом успеха компании является его корпоративная культура и дух, атмосфера, которая царит в ней. В компании физиков всегда было взаимопонимание как между сотрудниками, так и в разрезе сотрудник-руководитель, отношения которых были выстроены на принципе свободного обсуждения, т.е. сотрудник имел право сказать обоснованное «нет» на решение руководителя.

Акио был убежден, что компания никогда ничего не сможет достичь, если будет думать только руководство. Вообще его подход к управлению кадрам заслуживает отдельного внимания. Он считал, что значимым критерием оценки профессионализма управленца является работа над ошибками. А это означало, что руководитель не должен обвинять кого-то в допущении оплошности, а должен был признать ее, выявить первопричину и приложить усилия для ее решения. При этом своих менеджеров он учил не бояться совершать ошибки, но и не повторять одни и те же дважды.

Многие говорили, что Морита был страстно влюблен в свою работу и требовал такой же увлеченности от других. Он смог сделать невероятное- люди, работающие на него, были счастливы, работая на благо общего дела. Особенно это ценилось в японской культуре, где компания для менеджера сравнима живому организму, которого нужно расти и воспитывать.

Еще одним, с точки зрения западной культуры, странным феноменом, послужившим процветанию Sony, послужил пожизненный найм работников. Морита поддерживал такую практику и даже почитал за благо. Так, в Японии менеджер, который нанимается пожизненно на одну организацию в большей мере заинтересован заботой о производстве товара через 5 или даже 15 лет.

Акио Морита был талантливым управленцем, который знал, как вдохновить людей на создание чего-то нового, как мотивировать, причем не всегда материально. Он был приверженцем следующей философии: «Люди работают не только ради денег, и если вы пытаетесь мотивировать людей, деньги не самый эффективный инструмент».

Акио Морита, несомненно, внес огромный вклад в формирование взглядов на японскую модель менеджмента. Он доказал, что преимущественно люди являются «топливом» в процессе развития организации и именно они формируют ее будущее.

Пришло время перейти к иной концепции управления- американской. Ни для кого ни секрет, что Америка- страна с богатейшим опытом менеджмента. Американские управленцы всегда отличались высокими деловыми качествами. Предельно кратко американскую модель менеджмента можно описать словом индивидуализм. Во многом такое приращение к заданному понятию обусловлено историей государства, которое в отличие от большинства развитых стран было образовано только лишь в 18 веке. Так, общество иммигрантов сформировало в гражданах США психологию человека, который для того, чтобы выжить в новых внешних условиях, должен был надеяться лишь на себя. Возможно поэтому, руководствуясь принципом индивидуализма, в деловых вопросах американские лидеры предпочитают ставить на первый план вопросы, непосредственно связанные с делом, а уже потом все человеческие отношения. Самым ярким представителем американского менеджмента является старшее поколение, которое строит свою политику на авторитарном стиле управления и считает его наиболее эффективным способом воздействия на кадры» [5].

В таком случае управляющий в американской компании скорее босс, чем лидер, который всеми способами доминирует и подавляет волю, желания и способности своих подчиненных. Более того, такие люди не любят, когда кто-то выделяется из толпы и демонстрирует свой потенциал. Примером такого жесткого стиля управления был Генри Форд старший, который основал автомобилестроительную фирму Ford Motor Company. И стиль его работы с людьми сыграл в успехе Ford далеко не последнюю роль. В частности, он говорил: «Не позволяйте жить слишком спокойно тем, кто у вас работает. Всегда поступайте противоположно тому, что они от вас ожидают. Пусть все время тревожатся и оглядываются через плечо». Таким образом, подчиненным приходилось работать в состоянии страха и неуверенности в завтрашнем дне, но

парадокс, это система оказалась более чем эффективной, возможно, это всего лишь исключение из правила.

Вскоре, после второй мировой войны, чистый стиль американского руководства был смешан с японской концепцией. Причиной стало то, что Япония показывала высокие результаты по росту производительности труда, качеству и надежности продукции, в то время как США во многом отставала по всем показателям. Все это вызывало недовольство у США и тогда они сделали все возможное, дабы перенять ведущий японский опыт управления. В следствии чего, типичной для Америки стала ситуация, когда менеджеры называли своих подчиненных- «коллегами» или «игроками одной команды». Но это не отменяло свойственной для американцев жесткости и раздражительности-эти понятия все также оставались властвовать в кабинетах управленцев.

Лидо Энтони «Ли» Якокка – это один из самых известных представителей бизнес мира США, американский менеджер, промышленник.

Одной из основных целей Ли Якокка было вывести фирму «Крайслер» на лидирующие позиции на автомобильном рынке. В этом ему помогла его новая команда сотрудников: надежные и компетентные люди. Он выставил себе заработную плату в 1 доллар, что вызвало доверие среди сотрудников, поскольку означало, что он готов идти на жертвы ради компании и ждет того же от своих сотрудников.

Основными принципами, которыми руководствовался Ли Якокка в управленческой деятельности были решительность, умение рисковать, открытость к новым идеям и грамотное общение с людьми. Философия работы Лидо Якокки - «доводить начатое дело до конца и рационально использовать свое время» [7].

Успешность выявленных принципов доказана выходом компании «Крайслер» на новый уровень развития. Якокка всегда был открыт новым знаниям и только основываясь на своем опыте, сумел обойти всевозможные «капканы», стоящие на пути к цели.

Для более полного понимания этих концепций проведем сравнительный анализ и выявим основные черты японской и американской моделей менеджмента. Итак, рассматривая японскую модель менеджмента, мы подчеркнули, что продвижение по службе зависит в первую очередь от возраста и стажа рабочего персонала, в то время как в американской модели карьера зависит только от личных достижений сотрудника. В японской модели очень многое исходит из принципа «мы-семья». Так, в этой системе все решения принимаются коллективно. Более того, ответственность за их реализацию возлагается в целом на коллектив. У американцев совершенно иная система: решения принимает в основном босс, ответственность носит индивидуальный характер. Еще одной отличительной чертой для японцев является долгосрочный период найма сотрудника, по этой причине рабочий персонал ценит свое рабочее место и посвящает достаточно много времени развитию организации. В американской модели-наем на короткий срок, однако это не означает, что работа выполняется некачественно.

Данные модели самые известные и эффективные по своей природе. К сожалению, в качестве менее эффективной модели можно выдвинуть русский менеджмент. Снова обратимся к общеизвестным фактам. Превалирующим недостатком русской системы управления является ее «перезрелость», а именно устаревшее понимание о подготовке управленческих кадров. Эта система нацелена на заучивание, порой, не совсем важных и актуальных на сегодняшний день параметров, в то время как на Западе уделяют внимание именно тем аспектам, которые пригодятся в рабочей практике. К сожалению, реальность такова, что многие выпускники ВУЗов не могут применить полученные знания на практике и им приходится учиться заново. Проблема в том, что система образования в России устарела, и, если в скором времени не модернизировать ее, мы серьезно отстанем от Запада как в качестве образования, так и в развитии в целом.

В силу национальных особенностей, в российском менеджменте принятие управленческих решений происходит сугубо единолично или с

консультацией вышестоящего руководства, причем руководитель, это скорее не лидер, а «вождь», поручения которого не рассматриваются, а сразу исполняются. В российской модели большую роль имеет накопленный опыт прошлого, а это эксплуататорско-авторитарный или авторитарно-пассивный стиль руководства. На сегодняшний день русская модель характеризует незаинтересованность работников в работе в повышении квалификации, в развитии организации, что приводит к некоей стагнации.

Не смотря на такую, довольно неэффективную устоявшуюся систему, в России есть менеджеры, сформировавшие свою специфическую манеру управления. Яркими примерами являются Герман Греф-руководитель Сбербанка, превративший «Сберкасса» в «Сберегательный банк России»-один из крупнейших транснациональных банков РФ и стран центральной и Восточной Европы; Алексей Миллер- председатель правления и заместитель председателя совета директоров ПАО «Газпром». Его основной принцип – это постоянное развитие и наращивание оборотов, стремление к повышению качества и доходности предприятия, также Миллер довольно много времени посвящает развитию корпоративной культуры компании. В этот список входят Андрей Акимов- председатель правления "Газпромбанка", Алексей Марей- главный управляющий директор "Альфа-Банка", Андрей Дубосков-президент МТС и другие.

Резюмируя все вышесказанное, хочется отметить, что нами было выбрано три концепции управления, рассмотрев которые, можно сделать вывод, что наиболее эффективной моделью является японская, преимуществом которой в преобладающей системе «организация=семья», где интересы каждого сотрудника учитываются в полной мере.

Какая концепция эффективней? На этот вопрос нет однозначного ответа, ведь каждый подход к управлению представляется уникальной системой, которая вырабатывалась годами и выстраивалась на устоявшихся веками принципах управления и традициях той страны, где эта концепция применима.

В современных условиях нет «чистой» американской или японской модели, все они так или иначе видоизменялись под действиями различных факторов, также как и нет идеальной формулы управления. Важно понять, что каждый из рассмотренных в статье лидеров совершал ошибки, «падал», затем поднимался, затем снова «падал», благодаря чему и вырабатывал свой уникальный способ достижения управленческих целей. Из чего следует вывод, что не нужно полностью пытаться скопировать чью-то модель управления, можно лишь только заимствовать какую-то часть, но в целом вы должны выстроить ее сами. Пожалуй, здесь будет уместно вспомнить высказывание одного римского драматурга Теренция: «сколько людей, столько и мнений», иначе говоря, какие-то из принципов управления Акио Мориты, возможно не сработали бы в управлении Ли Якокки, и наоборот.

Использованные источники

1. Володина А.С. Сравнительная характеристика японского, американского и европейского менеджмента // Молодой ученый. — 2010. — №1-2. Т. 1. — С. 173-180. — URL <https://moluch.ru/archive/13/1097/> (дата обращения: 10.11.2019)
2. Карьера менеджера /Л. Якокка (с У. Новаком), - 4-е изд.-Минск: Попурри,2018.-512с.: ISBN 978-985-15-3525-1.
3. Зарубежный опыт менеджмента [Электронный ресурс] //Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/biznes-29/5.htm/> (дата обращения 09.11.2019)
4. Японский менеджмент [Электронный ресурс] //Режим доступа: <https://lib.sale/teoriya-upravleniya-besplatno/163-yaponskiy-menedjment.html> (дата обращения 09.11.2019).
5. Особенности российского и западного менеджмента [Электронный ресурс] //Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/rus_and_west_management.shtml (дата обращения 09.11.2019).

6. История успеха Акио Морита, основателя Sony Corporation: биография, цитаты, высказывания, фото [Электронный ресурс]// Режим доступа <https://myrouble.ru/istoriya-uspeha-akio-morita/> (дата обращения 10.11.2019)

7. Якокка Ли: история успеха живой легенды американского менеджмента [Электронный ресурс]// Режим доступа: <http://mybuzines.ru/?p=15660> (дата обращения 10.11.2019).