

Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»

Сравнительная характеристика российской и американской моделей менеджмента

Насретдинова Д.М.¹, Дианова Е.С.²

1 - Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет менеджмента и маркетинга, 2 - Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет менеджмента и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: d_nasretdinova@mail.ru

Научный руководитель

к. э. н. Егоренко Анна Олеговна

В настоящее время, в условиях глобализации, менеджмент получает все большую значимость, ученые во всем мире пытаются найти наиболее рациональные решения для управления. Однако невозможно придумать единую, единственно верную модель менеджмента, так как у каждой из стран имеются свои особенности. В связи с этим, образовалось множество отличных друг от друга национальных моделей менеджмента. Каждая из них разрабатывалась с учетом географического положения, истории страны, а также менталитетом ее граждан. Разнообразие национальных моделей менеджмента отображает непохожесть стран друг на друга. Удивительно, как одни модели, эффективно действующие в одной стране, могут быть совершенно губительны для другой страны. Однако все же некоторые свойства могут подходить и совершенно разным по своей самобытности странам одинаково. В нашей работе мы бы хотели выявить различия американской и российской моделей менеджмента, выяснить, есть ли необходимость заимствования каких-либо принципов.

Американская модель менеджмента определяется национальными особенностями американцев:

- способность бороться до конца, утверждая свое превосходство и жизненность;
- подчеркивание своей исключительности в этом мире, даже богоизбранности;
- борьба за лидерство и готовность к позитивным изменениям;
- энергичность, активность;
- индивидуализм.

У каждой из особенностей существуют исторические предпосылки.

Так, например, возьмем факт самого образования США из 13 колоний, объявивших о своей независимости. Он означает, что первыми жителями страны были очень смелые и инициативные люди, которые решились круто изменить свою жизнь, бросив свой привычный уклад ради построения нового государства. Вот почему одной из национальной особенностей американцев является способность бороться до конца, утверждая свое превосходство и жизненность.

Подчеркиванию своей исключительности в этом мире и даже богоизбранности равным образом можно найти объяснение в истории. Действительно, первые колонисты Северной Америки не отличались ни едиными религиозными убеждениями, ни равным социальным статусом. Тем не менее, необходимо было что-то, что сплотит всех граждан

будущей страны - новая нация – американцы, а именно национализм, сохранившийся и до наших дней.

Что касается борьбы за лидерство и готовности к позитивным изменениям, энергичности и активности, то предпосылками к данной характерной черте являются войны с коренным населением Северной Америки – индейцами. Для отвоевания территории требовались именно эти качества, и они же в последующем были заложены в потомках.

Индивидуализм также является проявлением того факта, что изначально все жители США были очень разными, так как они прибыли из разных частей света, имели разные социальные статусы, разное прошлое и разные взгляды на жизнь. Следовательно, покорители новых земель с самого основания государства принимали во внимание непохожесть друг друга, каждый осознавал свою неповторимость.

Узнав национальные особенности американцев, нетрудно представить основные положения американского менеджмента:

- ориентировка на «экономического человека», действия которого подчинены прежде всего коммерческой выгоде и личному успеху.
- ориентация на быстроту и энергичность действий.
- поддержка непрерывного контакта с целевой аудиторией
- предоставление персоналу ограниченной свободы, поощряющей их предприимчивость.
- основным источником трудовых ресурсов, источником повышения эффективности труда являются люди.
- обеспечение постоянной связью с внешней средой.
- распределение задач по принципу: каждый делает то, что умеет лучше всего. Начать новое дело позволено только тогда, когда обладаешь достаточной информацией о нем.
- залог эффективности в простоте управления и небольшом количестве управленцев.
- метод «кнута и пряника»: предоставление ограниченной свободы совместно с непоколебимой жесткостью в определенных ситуациях.
- человек - хозяин своей судьбы. Опора на личные интересы и собственные действия.
- сохранение чувства гордости вне зависимости от обстоятельств – залог стабилизации производительности на высоком уровне.
- стремление к установленным эталонам совершенности, требование аналогичных действий от подчиненных.

Российская модель менеджмента

Начнем с истории. Начало развития российского менеджмента датируется 17 веком. Именно в это время начался процесс слияния земель, областей и княжеств. Раздробленные региональные рынки объединились в единый общенациональный рынок.

Значительную роль в развитии российского менеджмента играли Петровские реформы, связанные с совершенствованием управления экономикой. Значительный вклад в развитие экономики России внесла Екатерина II, поделившая Россию на 50 губерний во главе с губернаторами. Менеджмент в это время развивался на государственном уровне.

К началу 19 века высшая власть осознала невозможность управления государством старыми методами. Основные преобразования в управлении экономикой в это время

были проведены Александром I. В 1801 году он издал манифест об учреждении министерств, которые были построены на началах личной власти и ответственности.

7 ноября 1917 года считается началом советского менеджмента. ВЦИК, осуществил ряд мер, главными из которых являлись: создание Высшего совета народного хозяйства, введение рабочего контроля, образование местных органов экономического управления.

В период «военного коммунизма» сверху донизу применялся командный метод управления.

Во время индустриализации и коллективизации на селе во второй половине 20-х гг. вновь стало преобладать государственное управление.

В период Великой Отечественной войны и после нее государство непосредственно управляло предприятиями. Государственное управление продолжало осуществляться фактически до признания многообразия форм собственности в 90-х гг.

С января 1992 года правительство на основе либерализации цен перешло от плановой экономики к рыночному регулированию.

Вернемся к современному российскому менеджменту. Система управления в России отличается такими факторами, как: менталитет, высокая скорость протекания социально-экономических и политических процессов в стране, задержка в развитии рыночных отношений, «советское» сознание и другие.

Начнем с менталитета. У русского человека присутствуют свои собственные, не похожие ни на один из народов, черты национального характера. Среди них можно выявить такие, как:

- склонность к кратковременному напряжению сил (авралу);
- каприз собственной отваги (авось);
- желание участвовать в управлении и при этом не брать на себя ответственность и проч.

В связи с тем, что в основном все успешные крупномасштабные реформы в России сопровождались жесткими методами управления страной, менеджеры считают этот метод эффективным и используют до сих пор. В связи с этим мы имеем:

- принижение материальных стимулов к труду
- сложность и запутанность бизнес-процессов

Из-за относительного монополизма экономики страны, деятельность малых и средних фирм в тех сегментах рынка, которые контролируются крупными предприятиями, весьма затруднена.

Наша рыночная экономика существенно отстает от западной. В связи с этим, проявляется ряд проблем современного Российского менеджмента:

- отсутствие долгосрочных целей развития бизнеса ;
- отсутствие независимой оценки российских менеджеров;
- отсутствие школы руководящего резерва;
- недостаточная изученность спроса;
- недостаточное осознание социальной ответственности менеджмента;
- слабая законодательная база;
- отсутствие умения формировать команду, подбирать кадры.

Сравнение американской и российской моделей менеджмента.

Использование американской модели менеджмента в России возможно только частично. Несомненно, данный факт связан с российским менталитетом. Так, например, индивидуализм ценится, однако социалистическое прошлое России наложило отпечаток коллективизма. Именно поэтому в одних и тех же условиях модели поведения россиян будут отличаться от американских.

В российских компаниях всегда преобладал авторитарный тип управления, однако настоящее время проявляется тенденция перехода к демократическому, что, безусловно, приближает к американской модели менеджмента, которая более демократична, но поощряет жесткость в определенных ситуациях. Именно поэтому следует комбинировать эти два типа управления, позволяя авторитарному типу только дополнять. Тем не менее, применимо к России, жесткости в менеджменте должно быть больше, так как ее недостаток отрицательно скажется на мотивации сотрудников работать. Действительно, в России далеко не все ставят личностный рост превыше всего, предпочитая этому ненапряженную стабильную работу.

Более того, в российских компаниях не достаточно внимания уделяется работе с персоналом. Работодатели не считают нужным обеспечивать своих работников чем-либо, кроме возможности материального и карьерного роста. Многим специалистам неизвестно практически ничего о деятельности компании за пределами своих локальных действий. В связи с этим им не удастся раскрывать свой потенциал полностью.

Не смотря на все вышперечисленное, в России существуют предприятия, которые пытаются сделать сотрудников более лояльными к предприятию, внедряя некоторые виды поощрений для сотрудников: материальные премии, корпоративные мероприятия, тренинги, семинары.

Один из примеров – сеть супермаркетов «Кировский», придерживающийся американской модели менеджмента. Основной стратегией является рациональная организация, позволяющая снизить себестоимость продукции, а значит и цены. Одной из составляющих успеха также является поддержка корпоративных стандартов обслуживания, что включает в себя вежливость, чистоту, доброжелательность и частую пересменку персонала, с тем, чтобы рабочие всегда были опрятны и энергичны.

Анализируя российскую и американскую модели менеджмента, мы пришли к выводу, что обе модели, безусловно, отличаются друг от друга, каждая исторически шла по собственному пути развития, это и предопределило настоящее данных моделей. Однако, несмотря на то, что представленные модели разительно отличаются друг от друга, можно также выявить сходства между ними: стремление к установленным эталонам совершенства, а также рассмотрение людей как основного источника повышения эффективности труда.

Литература

1. Васильев Ю.П. Управление развитием производства в США, или Взгляд в будущее. – М.: Экономика, 2006.
2. Пирогов А. Н. Слияния и поглощения компаний: зарубежная и российская теория и практика / А. Н. Пирогов // Менеджмент в России и за рубежом. – М.: Финпресс, 2001. – N 5

Форум «III ММФФ»

3. 3. И. А. Уткин, Г. И. Морозова, Н. И. Морозова: Инновационный менеджмент – М: Акалис
4. 4. Вестник Тюменского государственного университета. 2011. №11