

Секция «Стратегический менеджмент: от классики управленческой мысли к современным вызовам»

Немецкая управленческая мысль и ее развитие

Научный руководитель – Дволучанский Иван Владимирович

Мещерякова Юлия Андреевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра управления организацией, Москва, Россия

E-mail: julmesh0401@gmail.com

Актуальность. Гарцбургская модель управления, сформировавшаяся в Германии после Второй мировой войны, оказала влияние на управленческую мысль. Изучение практического опыта управления в Германии – несомненно актуальная задача, так как немецкие компании известны благодаря своим эффективным управленческим практикам. Их изучение поможет компаниям повысить результативность собственной работы. Следует также уделить внимание ключевым аспектам немецкого стиля управления. Немецкие менеджеры имеют уникальный стиль управления, который обусловлен социокультурными особенностями.

Цель исследования – выявить предпосылки возникновения и трансформации управленческих моделей и идей, появившихся после Второй мировой войны в Германии.

Задачи:

1. Продемонстрировать изменение идей в области управления.
2. Рассмотреть влияние социально-экономических факторов на формирование управленческих моделей и идей.
3. Выявить предпосылки возникновения управленческих моделей, появившихся после Второй мировой войны, их изменения и причины этих изменений.

Методология данного исследования основана на гносеологии Истории управленческой мысли В. И. Маршева [1]. Она заключается в рассмотрении процесса возникновения, развития, борьбы и смены учений, концепций, теорий, взглядов, идей, представлений об управлении организацией (в целом или ее отдельными функциональными областями) в различных конкретно-исторических условиях.

В рамках данного исследования были получены следующие результаты:

1. Выявлены ключевые аспекты немецкого стиля управления, такие как: содействие профессиональному обучению, техническая компетентность менеджеров, уважение к компетентности, лояльность менеджеров, приоритизация качества и инноваций, акцент на эффективные трудовые отношения и формализованное практико-ориентированное управление производством [4]. Немецкие менеджеры более практико-ориентированные, они всегда позиционировали себя как эксперты в сфере промышленности [8].
2. Выявлены социально-экономические предпосылки формирования Гарцбургской модели управления, одной из которых является восстановление экономики после Второй мировой войны [3]. В поисках новых концепций управления менеджеры пробовали использовать традиционные методы, применявшиеся при национал-социализме, а также новые идеи, появившиеся в американской управленческой литературе [1]. Так появилась Гарцбургская модель управления.
3. Выявлены противоречия Гарцбургской модели управления, включая идеологические разногласия и проблемы теории организации [5].
4. Рассмотрены предпосылки формирования лидерства, включая общественные культурные практики и ценности, индивидуализм с коллективистскими элементами, продвижение женских рабочих кадров, избегание неопределенности [2]. Ларсен (Larsen) отметил,

что до 1933 года немецкая концепция лидерства, основанная на идеях коллективизма и организационной модели, существенно повлияла на общественный дискурс [6].

5. Выявлены прототипы лидерства в Германии, в том числе трансформационный/харизматичный лидер, скромный сотрудник, индивидуалист, бюрократ, деспотичный лидер [2].

6. Рассмотрены современные тенденции в немецком управлении, включая изменение статуса HR-менеджеров в немецких компаниях. Отдел HR (Human Resources) становится более автономным, усиливая свои позиции как финансово-ориентированный инструмент для управления человеческим капиталом [7].

Источники и литература

- 1) 1. Маршев, В. И. История управленческой мысли: учебник / В. И. Маршев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 2021. — 944 с.
- 2) 2. Bernthal, W. F. Matching German Culture and Management Style: A Book Review Essay // The Academy of Management Review. — 1978. — Т. 3, № 1. — С. 99–105.
- 3) 3. Brodbeck, F. C., Frese, M., Javidan, M., Kroll, F. J. Leadership Made in Germany: Low on Compassion, High on Performance [and Executive Commentary] // The Academy of Management Executive (1993-2005). — 2002. — Т. 16, № 1. — С. 16–30.
- 4) 4. Frese, E. German Managers' Organizational Know-how in the Interwar Period (1918–1939): A Cross-country Inquiry on National Contextual Environments // VSWG: Vierteljahrschrift Für Sozial- Und Wirtschaftsgeschichte. — 2016. — Т. 103, № 2. — С. 145–177.
- 5) 5. Glunk, U., Wilderom, C., Ogilvie, R. Finding the Key to German-Style Management // International Studies of Management & Organization. — 1996. — Т. 26, № 3. — С. 93–108.
- 6) 6. Grunwald, W., Bernthal, W. F. Controversy in German Management: The Harzburg Model Experience // The Academy of Management Review. — 1983. — Т. 8, № 2. — С. 233–241.
- 7) 7. Jepson, D. Is organisational leadership theory and discourse converging internationally? An examination of the German case // Scandinavian Journal of Management. — 2010. — Т. 26, № 1. — С. 1–12.
- 8) 8. Stein, V. Human Capital Management: The German Way // Zeitschrift Für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management. — 2007. — Т. 21, № 3. — С. 295–321.
- 9) 9. Stewart, R. German management: A challenge to Anglo-American managerial assumptions // Business Horizons. — 1996. — Т. 39, № 3. — С. 52–54.