

ТРЕБОВАНИЯ К СОВРЕМЕННОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ В РАЗНЫХ СТРАНАХ

Д.Ф. Турчина, М.С. Пашкевич, 2 курс

Научный руководитель – Ю.О. Тихоновская, магистр экон. наук

Полесский государственный университет

Главная задача любой фирмы – добиться успеха в своей области. Для достижения этой цели все работники фирмы должны работать слаженно и эффективно, а руководитель должен владеть ситуацией в коллективе. Этого можно добиться, если в коллективе существуют отношения взаимопомощи и взаимопонимания, как между коллегами, так и между руководителями и подчиненными. В современном обществе требования к руководителю изменились. В связи с научно-техническим прогрессом и новыми методами и стратегиями управления, современный руководитель должен обладать рядом свойств, которые бы увеличили его эффективность в современных условиях. Мировая практика подготовки и переподготовки менеджеров показывает, что требования к современному руководителю в различных странах содержит свои свойства и особенности. Рассмотрим их на примере Китая, США, Германии, России и Скандинавских стран.

Быть руководителем в Китае – это значит непрерывно возвращать и воспитывать в себе внутреннюю моральную силу, которая и является главным инструментом такого управления.

Необходимо отметить, что в традиционной культуре Китая преобладает коллективизм, семья и коллектив ценятся намного выше, чем индивид. Сотрудничество и трудолюбие ценятся руководителями китайских компаний. Стоит отметить, что культура традиционного менеджмента в настоящее время успешно применяется на практике и играет важную роль. [1]

Говоря о ценностях китайского менеджмента, можно выделить наиболее главные:

1) Изменчивость и гибкость. Исходит это от национальных традиций и зависит от внутренних и внешних изменений.

2) Человек — основа. Так, менеджмент представляет собой управление персоналом и деятельностью, при том первостепенное значение имеет человек. Все это направлено на развитие потенциала сотрудников, в том числе на взаимодействие человека в группе, а также на рациональный подход к решению вопросов.

3) Культура предприятия взаимосвязана с семейными особенностями. Именно это прямо пропорционально выстраивает взгляды на жизнь китайцев, так как внутри семьи складываются очень доверительные отношения. Оптимальный режим и человеческое отношение сочетаются в рациональной модели китайского менеджмента, основой которого являются человеческие ресурсы Китая, дающие такой эффект, который больше не представлен ни в одной другой модели менеджмента.

Эффективное руководство предполагает способность разделить свое видение проблем с другими, мотивировать их для достижения поставленных целей, т.е. управлять вместе с людьми, а не управлять людьми именно так считают в Соединенных Штатах Америки. Преимущественным для руководителя является доверие между ним и сотрудником. Руководитель демонстрирует образцы открытости и искренности в отношении с персоналом, в работе отсутствуют запретные для обсуждения темы, поощряется высказывание персоналом идей и предложений.

Руководители пытаются относиться к людям одинаково, независимо от возраста, социальной принадлежности или цвета кожи.

Менеджеры сфокусированы на своей карьере и ориентированы на достижение цели. Самоуверенны и властолюбивы, а также всегда добиваются поставленных целей.

Они придают большое значение достижениям, продвижению по карьерной лестнице, успеху.

В частности, в системе управления США выделяется пять основных требований:

- 1) здравый смысл;
- 2) знание дела;
- 3) уверенность в своих силах;
- 4) высокий общий уровень развития;
- 5) способность доводить начатое дело до конца.

Германия обладает огромным управленческим и производственным опытом, здесь идут развитие и деятельность ведущих предприятий, продукцию которых можно купить по всему миру. В Германии считают, что босс должен играть роль тренера и наставника. Руководитель стремится достичь порядка во всем, который состоит из следующих элементов:

— Организация предполагает распределение заданий, ресурсов, ответственности и полномочий между подразделениями и работниками компании.

— Строго придерживаются планированию, т.е. они уверены, что только тщательно исследованные и разработанные целевые плановые показатели способны содействовать процветанию компании.

Подбор персонала в фирмах Германии – наличие специализированных знаний и профессиональных навыков, а также умение работать в коллективе. Кроме подбора персонала менеджеры организуют их обучение, повышение квалификации, охрану труда [2].

При изучении литературы сравнительного и практического менеджмента можно отнести к стилю немецкого менеджмента следующие черты:

1) *Ориентация на высокое качество и на удовлетворенность клиентов.* Немецкие компании презирают ценовую конкуренцию. Вместо этого они конкурируют на основе передового опыта в производстве товаров и услуг. Немецкий менеджер концентрируется на качестве продукта, особое внимание уделяется пожеланиям клиента.

- 2) *Социальная ответственность перед сотрудниками и обществом;*
- 3) *Высокий профессиональный уровень и техническая подготовленность менеджеров;*
- 4) *Стремление к компромиссу при обсуждении вопросов, но при этом прямое выражение несогласия.*

Черты немецкого менеджмента и сегодня остаются его сильными сторонами и значительным конкурентным преимуществом.

Российская деловая культура и этикет отличаются от норм, принятых в других странах, и это не проблема россиян, а уникальность национального характера.

Чертами, характерными для большинства представителей современного российского менеджмента, являются жесткий авторитаризм в управлении, единоличное принятие решений (централизация власти), руководство, ориентированное на «босса», здесь также преобладают административные методы управления, базирующиеся на власти, строгом подчинении вышестоящему лицу и санкциях/взысканиях. Применительно к российской системе управления на предприятиях, административные методы управления являются наиболее эффективными, они дают мощный толчок к достижению целей и задач, если высока необходимость подчинения, сплочения коллектива и направления его на достижение определенных целей и задач.

Россияне придерживаются строгой иерархии в управлении и предпочитают работать в команде. Российские руководители предпочитают общаться с людьми своего ранга и положения. Нечасто встречи с ними будут неформальными и разговоры восприниматься на равных.

Руководитель компании играет важную роль в управлении и настроен давать четкие и детальные инструкции персоналу.

Швеция, Норвегия и Дания считаются скандинавскими странами. Иногда в их число вносят Финляндию, Исландию, а иногда и Голландию. Но если имеют в виду скандинавский менеджмент, то речь всегда идет о шведской модели управления в менеджменте, ведь именно она доказала свою эффективность.

Шведская модель управления отличается особой корпоративной культурой, в основу которой заложены понятия гуманного отношения ко всему и бережное отношение к ресурсам.

В отличие от российских компаний, где попытка поспорить с начальством может обернуться большими проблемами, в шведских компаниях принято добиваться консенсуса. Например, решив приобрести новое программное обеспечение, руководитель сделает это только после того, как полностью согласует данный вопрос с айтишниками и компьютерщиками. И это считается нормальным обсуждением важного рабочего вопроса, когда учитывается профессиональная точка зрения сотрудников. В конечном счете это положительно скажется на итоговых результатах.

Еще одной особенностью шведской модели менеджмента, которую можно уверенно назвать ключевой, является горизонтальное управление. В компаниях с подобной моделью управления принято ставить сотрудников на одну ступень иерархической лестницы с руководителем. И подобное отношение к представителям линейного персонала в соответствии с корпоративной культурой всячески поощряется. При этом чаще всего поддержка оказывается не столько материальная, сколько социальная или психологическая.

Естественно, что в отличие от других управленческих моделей скандинавская система руководства предусматривает совершенно иной тип контроля: у сотрудников наблюдается высокая степень самоорганизации, поэтому контроль носит, скорее всего, неформальный характер.

В настоящее время все большее число предприятий пытается отойти от прежних внутрифирменных командно-иерархических отношений и упрочить свои позиции путем лучшего использования сильных сторон персонала. Одновременно меняются подходы к формированию стратегии развития предприятия и его целей, построению структуры организации и менеджмента, процессу разработки и принятия управленческих решений, работе с персоналом и оценке эффективности работы организации, ее подразделений и работающих.

Список использованных источников

1. Виноградский Б. Б. Менеджмент в китайской традиции /Б. Б. Виноградский, В. С. Сизов//Вопросы новой экономики. – 2010. – № 1. – С.97–110.
2. Е. Л. Драчева, Л. И. Юликов. – Менеджмент. Изд-во «Мастерство», 2002.
3. Дворсков К.П., Ширяев С.А. О стиле и культуре руководства. – Новосибирск, Экономист, 2005.