

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕНЕДЖМЕНТА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

А.В. Захарчук, В.А. Городецкая

Полесский государственный университет,

apanasovich.a@polessu.by, veragorodeckaa16@gmail.com

Аннотация. В статье раскрываются особенности и проблемы отечественного и зарубежного менеджмента. Проводится сравнительный анализ менеджмента в различных странах. Приводятся отличия и сходства стилей управления в разных странах.

Ключевые слова: менеджмент, проблемы менеджмента, особенности менеджмента, отечественный менеджмент, зарубежный менеджмент, анализ стилей управления.

Менеджмент играет важную роль в современных организациях. Хорошо слаженная модель управления персоналом помогает организациям добиваться поставленных целей. В современном мире, в каждой стране присутствуют особенности менеджмента организаций. Это свидетельствует о том, что методы управления персоналом в значительной степени зависят от менталитета, религии, культуры и так далее.

Белорусский менеджмент – это творческая интерпретация мирового опыта управления в условиях нестабильной экономики [1].

В Белорусском менеджменте можно наблюдать влияние советского наследия на стиль управления, где решения могут приниматься централизованно и инициатива сотрудников может быть

ограничена. В то время как в японских организациях преобладает коллективный подход к управлению, где акцент делается на консенсусе и долгосрочных отношениях.

Так как белорусский менеджмент является достаточно молодым, то он имеет ряд достаточно весомых проблем. Первая проблема заключается в том, что у менеджеров отсутствуют навыки целеполагания. Вторая проблема связана со спецификой белорусского индивидуализма.

Специфика белорусского менеджмента заключается в следующем:

1. Большинство руководителей вышли из плановой системы управления, которая предполагала доминирование административной формы управления, централизацию, стабильность закреплённых связей, безальтернативность этих связей, никакой личной ответственности и заинтересованности, ориентация на существование единого центра принятия решений;

2. Невозможность в чистом виде применять методики зарубежного менеджмента;

3. Отсутствие профессиональной подготовки руководителей [1].

В китайской культуре, социум представляет собой три сферы, ядро социума – это семья, следующая сфера от ядра соответствует кругу друзей и знакомых. Третья сфера – это все остальные люди, с которыми не ведётся ни каких дел. Эти группы зависят от степени доверия к их участникам [2].

На основе трех сфер и строятся китайские организации. Организация - семья, в главе которой находится отец, далее к организации присоединяются другие группы (родственники, друзья и знакомые). После такого объединения, компания представляет собой уже развернутую паутину связей. В Китае четко и жестко выстроены взаимоотношения между менеджером и подчиненными.

Несмотря на то, что данная система управления для сотрудников является справедливой, она имеет ряд проблем: неправильное понимание принципа “ориентация на человека”, пренебрежение дисциплиной в предпринимательских структурах; недостаточное внимание количественным показателям; ошибочная оценка профессиональной компетенции [2].

Изучив всё вышесказанное, можно выделить следующую специфику китайского менеджмента: влияние государства на экономику и бизнес; культурный контекст и высокая конкуренция.

В настоящее время Германия имеет большой опыт в производстве и управлении, в стране ведут свою деятельность и развиваются крупные организации, продукция которых востребована во всем мире.

Это свидетельствует о том, что данная система управления использует новейшие средства реализации целей организации. Все решения ведут непосредственно к повышению работоспособности, что соответственно ведет к выполнению задач организации.

При исследовании немецкого менеджмента были выделены следующие особенности: содействие обучению; уважение к компетентности; формальное управление производством [3].

Проблемами немецкого менеджмента выступают: высокий уровень бюрократии и сложность в законодательстве, высокая текучесть кадров, низкая ориентация на потребителя.

Исследуя американский менеджмент, стоит отметить, что США на сегодняшний день находятся на лидирующих позициях в мире, и что вся совокупность управленческих факторов привели страну на данное место.

Однако, несмотря на это, американский менеджмент имеет ряд значительных проблем: высокая текучесть кадров и нестабильность рабочей силы, различие мировоззрений в американском обществе, быстрое изменение технологий, под которые необходимо подстраиваться.

Основу американского менеджмента составляют индивидуализм и инициативность. В процессе управления ставка делается на яркую личность, способную улучшить деятельность организации, а в компаниях существуют жесткие структуры управления с конкретными функциями. Главным стимулом управления в американской системе управления является экономический фактор [4].

Менеджер во Франции – это престижная работа со своими требованиями и особенностями. Французский менеджер характеризуется и своими деловыми характеристиками и навыками, и происхождением, возрастом, чертами характера. Также стоит отметить, что во Франции престижной является государственная служба, поэтому в данной области наблюдается высокий уровень конкуренции.

Также важным является и то, что во Франции редко переходят в другие организации, обычно практикуется движение по карьерной лестнице внутри одной организации.

Таким образом, французский менеджмент имеет свои особенности:

1. Индивидуальное принятие решений и индивидуальная ответственность;
2. Консультирование и поддержка подчиненных;
3. Большая роль идей подчиненных;
4. Неформальное равенство внутри организации;
5. Ценность интеллектуальных способностей менеджеров [5].

Главной проблемой французского менеджмента является отсутствие гибкости и отсутствие внедрения инноваций в традиционные организации, что затрудняет адаптацию к изменяющимся рыночным условиям.

Японский менеджмент – это специфический стиль управления персоналом, разновидность кадровой политики, распространенная в Японии и отражающая исторические особенности, вариации общественно-экономического уклада, культуру и общественную психологию этой страны [4].

Японский менеджмент, основанный на коллективизме, использовал все морально-психологические рычаги воздействия на личность. Прежде всего, это чувство долга перед коллективом. Стабильность служит стимулом для рабочих и служащих, она укрепляет чувство корпоративной общности, гармонизирует отношения рядовых сотрудников с руководством. Освободившись от давящей угрозы увольнения и имея реальную возможность для продвижения по вертикали, рабочие получают мотивацию для укрепления чувства общности с компанией.

Особенности, которые характеризуют японский менеджмент: максимальная ориентация на технологические и технические нововведения; основан на учете социальных, культурных, исторических и национальных особенностей своей страны; здесь отсутствуют жесткие структуры управления, персональная ответственность, индивидуальный учет производительности. Существует система пожизненного найма. В японском менеджменте не человека подбирают под должность, а наоборот, тщательно изучив с помощью психологических тестов человека, определяют, какие обязанности ему можно поручить [4].

Наиболее значимой проблемой японского менеджмента выступают уровень стресса у сотрудников из-за высокой требовательности и ожиданий со стороны руководства.

Проанализировав всё вышесказанное можно сравнить различные модели менеджмента по следующим критериям: характер, принимаемых решений, разграничение обязанностей и полномочий; ответственность, обусловленность карьерного роста и вознаграждений; отношение руководителей с подчиненными (таблица 1).

Таблица – Сравнительный анализ менеджмента в различных странах

Страна	Критерии анализа				
	Характер решений	Разграничение обязанностей и полномочий	Ответственность	Обусловленность карьеры	Отношения с подчиненными
Республика Беларусь	Индивидуальный	Четкое	Коллективная	Личные результаты	Формальные
Китай	Индивидуальный	Гибкое	Коллективная	Личные результаты	Формальные
Германия	Коллективный	Четкое	Коллективная	Личные результаты	Формальные
США	Индивидуальный	Гибкое	Индивидуальная	Личные результаты	Формальные
Франция	Индивидуальный	Четкое	Индивидуальная	Личные результаты	Неформальные
Япония	Коллективный	Гибкое	Коллективная	Коллективные результаты	Неформальные

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [1-5]

Таким образом, наиболее схожие стили управления просматриваются в Республике Беларусь и Китае, отличаясь только разграничением обязанностей и полномочий. Также похожими стилями управления обладает Германия и Республика Беларусь. Единственным отличием в менеджменте

данных стран выступает характер принимаемых решений. Ещё стоит отметить схожие стили управления в Китае и США. Отличительным признаком менеджмента приведенных стран является ответственность за результат. Японский менеджмент же значительно отличается от менеджмента других стран. Его главным отличием от группы стран выступает обусловленность карьерного роста благодаря коллективным результатам.

В заключении, стоит сделать вывод: менеджмент каждой страны имеет свои особенности и свои проблемы. В основном данные отличия зависят от культуры страны. Однако, несмотря на значительные отличия, некоторые критерии являются схожими. Также, стоит отметить, что страны в некоторой степени, перенимают специфику менеджмента от других стран.

Список использованных источников

1. Тимохова, Д. В. Современные особенности белорусского менеджмента / Д. В. Тимохова, В. С. Волчук // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы. – Пинск: ПолесГУ, 2019 – С. 291-294.
2. Зеленина, Э. А. Особенности китайской модели менеджмента / Э. А. Зеленина // Молодой ученый. – 2022. – № 18 (413). – С. 165-167.
3. Меркель, Е.И. Немецкая модель менеджмента / Е. И. Меркель // Теория и практика современной науки. – 2016. – №10 (16). – С. 145-149.
4. Володина, А. С. Сравнительная характеристика японского, американского и европейского менеджмента / А. С. Володина // Молодой ученый. – 2020. – № 1-2 (13). – Т. 1. – С. 173-180.
5. Ефанова, Л. Д. Национально-культурная специфика менеджмента во Франции / Л. Д. Ефанова, В. Л. Полякова // Вестник ГУУ. – 2019. – №7. – С. 45-48.