СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РОССИЙСКОЙ И АМЕРИКАНСКОЙ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА

Насретдинова Д. М., Дианова Е. С.
Научный руководитель:
к.э.н., доцент **Егоренко А.О.**
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации

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. 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, 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.

- 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

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. Менеджмент долгое время 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 их 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 государственно 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.

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.

Так как 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.

Российская модель	Американская модель
○ Власть централизована ○ Политика закрытых дверей ○ Вынужденное участие для выживания ○ Желание участвовать, но не брать на себя ответственность за результаты	○ Полномочия делегируются ○ Бездверная политика ○ Реальное участие в целях ○ Желание брать на себя ответственность

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. Эти два типа управления следует комбинировать, 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, ведь 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 чем им не удается раскрывать свой потенциал полностью.

Несмотря на все вышеперечисленное, в России существуют предприятия, которые пытаются сделать сотрудников более лояльными, внедряя некоторые виды поощрений: материальные премии, корпоративные мероприятия, тренинги, семинары.

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, что 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.