(cc) BY


***Усанина Елена Эдуардовна***
студентка
***Панина Галина Викторовна***
канд. экон. наук, доцент
***Лилимберг Светлана Ивановна***
канд. экон. наук, доцент

Костанайский филиал
ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»
г. Костанай, Республика Казахстан

# СПЕЦИФИКА ПРИМЕНЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ ЕВРОПЫ

***Аннотация****: в статье представлены понятие и особенности европейского менеджмента на примере Германии и Австрии. Выбранная тема является актуальной как с теоретической, так и с практической точки зрения. Применение немецкой модели менеджмента, используемой в этих странах, уже много лет показывает на практике отличные результаты. Следовательно, модели менеджмента Германии и Австрии могут быть применены, с учётом их адаптации, и в организациях России для повышения уровня эффективности и конкурентоспособности.*

***Ключевые слова****: европейский менеджмент, немецкая модель менеджмента, модель управления, европейское пространство, система управления.*

Понятие «национальные особенности менеджмента» впервые появилось в начале XVII века на страницах зарубежных изданий по менеджменту. Оно стало обозначать отличительные черты управления и руководства которые свойственны и применимы в определенной стране. Менеджмент в каждой стране формируется под воздействием ее многолетних традиций, истории и общепринятых ценностей [1].


Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Рассматривая современный европейский менеджмент, отметим следующее. Чем дольше развивается интеграционный процесс в ЕС, тем ярче проявляется европеизация в социальном плане (труд, семья, общество и т. д.). Этот процесс является основой для консолидации принципов европейского менеджмента. Европа, как единый рынок, имеет некоторые исключительные конкурентные преимущества: практически вся рабочая сила в Европе высокообразованна и квалифицирована. Более того, обучение на протяжении всей жизни уже является признанным компонентом:

– добровольно принятым сотрудниками для профессиональной самореализации;

– предоставляемым компаниями и национальными системами образования.

Управление, реализуемое в рамках европейской управленческой традиции, представляет собой поведение, характерное для европейских управленцев, принимающих решения, и компаний, которые решают повседневные организационные проблемы (планирование, принятие стратегии, принятие решений, координация, мотивация сотрудников, контроль и т. д.) для реализации миссии и достижения успеха в глобальной конкурентной среде.

Евроуправление как объект исследования, обладает рядом особенностей:

– не может быть проанализировано в контексте одной культуры, так как выражает некое общее состояние культурного ландшафта Европы;

– имеет что-то особенное, отличительное от японского или североамериканского менеджмента;

– обобщает практики, которые продемонстрировали свою эффективность в конкурентных условиях Европы;

– имеет «международный» характер в пределах Европейского пространства [2].

Главной особенностью европейского менеджмента является гибкость. Эта особенность европейской модели управления имеет несколько значений. Это экономическое, социальное, культурное и политическое разнообразие, которое характеризует европейское пространство. С этой точки зрения, менеджеры


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

многонациональных компаний, работающих в Европе, должны иметь возможность понимать и интерпретировать это разнообразие и сложность.

Как следует из ряда исследований, европейский бизнес-ландшафт характеризуется рядом специфических особенностей:

– отсутствием общенациональной идентичности по сравнению с американской или японской моделью управления;

– отсутствием сформировавшегося единого культурного кода, поэтому менеджеры европейских компаний должны иметь не только управленческие навыки, но и языковые навыки или компетенции с точки зрения использования иностранных языков;

– быстрыми темпами освоения знаний в области технологий и коммуникаций;

– необходимостью разработки новых форм организации труда и повышения гибкости организации в бизнесе [3].

Следовательно, европейский менеджмент, как модель управления, во многом отличается от других систем управления:

1) культурное, политическое, экономическое и социальное разнообразие;

2) стратегии, ориентированные на другие европейские страны;

3) трансъевропейские компании скоординированы горизонтально;

4) фокус на неформальных аспектах (встречи, конференции);

5) личность, основанная на европейских ценностях;

6) привлекательные цели для местных, национальных и европейских интересов;

7) европейская мобильность человеческих ресурсов.

Непосредственно связано с понятием евроуправления понятие евроменеджера. Ими являются лица, принимающие решения в европейских компаниях, конкурирующие с другими корпорациями по всему миру (США, Япония и др.) на мировом рынке.

Как обычно, евроменеджер должен обладать определенными характеристиками, которые отличают его от других категорий менеджеров (таблица 1).

Таблица 1



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Качества, характеризующие евроменеджера

| № | Описание качеств |
|---|---|
| 1) | способность понимать европейскую бизнес-среду и ее культурные, социальные, политические и экономические факторы |
| 2) | умение проектировать, создавать и руководить новыми формами деятельности (сетевое взаимодействие, оборудование на основе задач, координационные единицы), которые пересекают границы и соединяют культуры, поскольку считает, что сетевые компании будут доминировать в будущем |
| 3) | возможность получить поддержку деятельности компании в других странах от «заинтересованных сторон» |
| 4) | способность принимать и внедрять транснациональную мобильность, реализуя европейскую карьеру, в этом случае способность европейских менеджеров адаптироваться к мультикультурным контекстам и говорить на иностранном языке является необходимостью |
| 5) | способность мотивировать и мобилизовать работников в целях фирмы |

Трендом современного европейского менеджмента является распространение этической школы менеджмента. Теоретически обоснованная модель профессиональной этики, так же, как и многие другие социальные аспекты науки управления, возникла в 1960-е годы XX века, как ответ на растущее движение социальной ответственности.

Европейские менеджеры считают, что лучший способ обучения сотрудников – это поведение лидеров организации. Если поведение лидеров не будет соответствовать заявленным этическим стандартам, это повысит пессимизм и скепсис персонала и ситуация в организации станет хуже. Другой эффективной формой обучения сотрудников может стать деловая практика разрешения конфликтов. Оценки, учитывающие этические показатели работников, также являются одним из факторов стимулирования стремления каждого члена корпорации к соответствию профессиональному этическому поведению [4].

Таким образом, современный европейский менеджмент формируется в рамках очень сложного культурного ландшафта, однако именно эта особенность обеспечивает его гибкость, а также широкий деловой подход и умение гибко приспосабливать управленческие подходы к параметрам деловой среды. Не случайно современный европейский менеджмент очень четко ориентирован на соблюдение не только деловой, но и управленческой этики и удовлетворение


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

не только потребительских ожиданий, но и ожиданий персонала как партнера и ключевой ценности европейских компаний.

Исследуя менеджмент Германии и Австрии, стало ясно, что системы управления в этих странах очень похожи. Однако на микроуровне в этих странах существуют определенные отличия, в частности, в области управленческого поведения. Учитывая производственные отношения, которые, возможно, являются одними из наиболее важных институциональных факторов влияния на управление, между Австрией и Германией есть только небольшие различия и доминируют сходства, поэтому есть основания говорить о немецкой модели менеджмента, которая объединяет такие страны, как Германия, Австрия и Швейцария.

Для немецкой модели менеджмента характерен особый стиль, сложившийся веками и уходящий корнями в традиции купеческих гильдий и средневековых цехов. Немецкая модель менеджмента формируется менеджерами, которые славятся видением перспектив и всегда ориентированы на будущее.

Основоположником немецкой модели менеджмента может считаться социолог М. Вебер, обосновавший так называемую «протестантскую» или трудовую этику. Вебер считал идеальной такую модель управления, которая строится на жестких бюрократических принципах: авторитарная власть руководителя, который принимает решения, отдает распоряжения подчиненным и контролирует их исполнение. При этом задача служащих и администрации заключается только в том, чтобы применять управленческие принципы к конкретным ситуациям, для чего и разрабатываются определенные правила администрирования. Методология Вебера опирается на принципы бюрократической модели, но они имеют достаточно универсальный характер и потому применимы к анализу эффективности управления в широком контексте (рисунок 1).



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

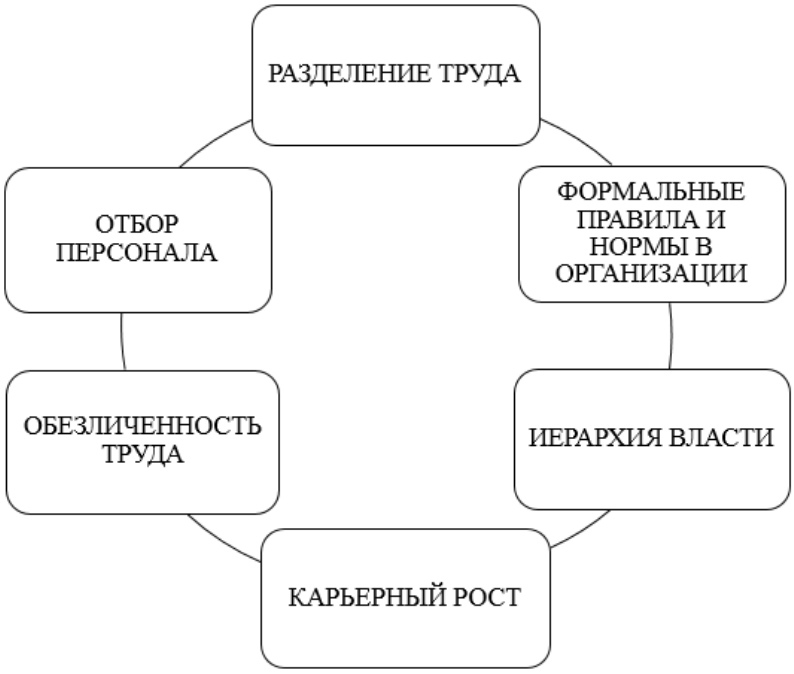


Рис. 1. Базовые принципы эффективного менеджмента по М. Веберу

Вебер был убежден, что управление не может быть профессией служащего или чиновника. Чиновник обязан оставаться беспристрастным в процессе выполнения своих задач. «Sineiraetstudio» – «без гнева и пристрастия» должен он вершить дела [5].

С точки зрения стиля лидерства, Германия является образцом иерархии и согласия: сфера ответственности и компетенции строго распределены между сотрудниками в зависимости от занимаемых позиций, приказы отдаются сверху вниз и не подлежат обсуждению. Статус менеджера в немецких компаниях связан не только с индивидуальными способностями руководителя, но зависит и от продолжительности срока службы, и от формального подтверждения квалификации и уровня образования [6].

Немецкая модель менеджмента характеризуется главной чертой, которая заключается в соперничестве для обеспечения более высокого качества продукции и услуг (рисунок 2).


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

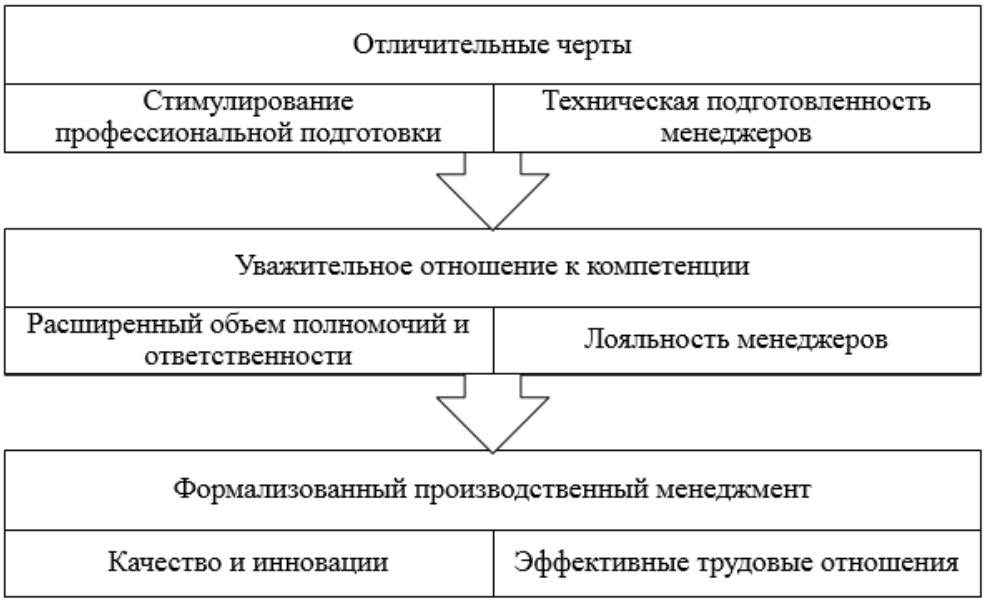


Рис. 2. Особенности немецкого менеджмента

Однако высокая централизация и формализация управления влечет за собой и определенные сложности. Так, в 2010 году американским бюро социологических исследований проводился анонимный опрос для выявления уровня работоспособности работников Германии. По результатам анкетирования, проведенного бюро социологических исследований, только 13% рабочих Германии полностью осознают свою ответственность за результаты работы и выполняют ее, в то время как 67% сотрудников не считают себя ответственными за работу, но выполняют ее, а 20% стараются активно уклоняться от своих обязательств. Причина тому проста – работники не чувствуют личной ответственности за результаты своего труда и в большей степени видят инструкцию процесса, а не образ желаемого результата труда. По общим подсчетам американского бюро социологических исследований, пассивное поведение сотрудников на рабочих местах может стоить Германии от 81 до 109 миллиардов евро в год [7].

Таким образом, немецкая модель менеджмента в чем-то уникальна. Особенности и опыт немецкой школы менеджмента актуальны в наше время и применимы для развития менеджмента в России. Управленческий опыт Германии несёт в себе огромный интерес для качественного развития современной России. В данной экономической ситуации Россия может взять лучшее и при-



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

емлемое от опыта Германии: укрепление экономики страны, высокий уровень жизни граждан и стабильность.

***Список литературы***

1. Петров А.Н. Менеджмент. В 2 ч. Ч. 2: учебник для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 299 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/452009

2. Темнышова Е.П. Международный менеджмент: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2019. – 456 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/425888

3. Коргова М.А. Менеджмент организации: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 197 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/455225

4. Европейская модель управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.yar.ru/evropejskaya-model-upravleniya.html

5. Макс Вебер: Политика как призвание и профессия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.intelros.ru/readroom/sokrat/sokrat-3-aprel-2011/10473-politika-kak-prizvanie-i-professiya-fragment.html

6. Менеджмент в Европе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eos.ibi.spb.ru/umk/10_10/5/5_R0_T7.html

7. Немецкая модель менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.docsity.com/ru/model-upravleniya-germanii/4431763/


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)