

АМЕРИКАНСЬКА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

¹ Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті проаналізовано американську систему менеджменту. Визначено сутність та особливості американської моделі управління в організації.

Ключові слова: менеджмент, американська модель управління, сутність та особливості американської моделі управління.

Abstract

The article presents information about the American model of management, its components, features and essence, the American model in the present.

Keywords: management, american model of management, the essence and features of the American model of government.

Вступ

Модель управління – це проста конструкція того як ви керуєте своєю організацією та своїми людьми, з метою стати успішною компанією.

Моделі управління важливі, оскільки, як і бізнес-моделі, вони визначають компанію. Це означає, що кожна компанія повинна визначити власну модель управління, розробити її, адаптувати до мінливих обставин і, коли з'являються тріщини, латати її або повністю її оновлювати.

Метою роботи є дослідження американської моделі управління в організації.

Основна частина

Моделі управління мають жорстку і м'яку силу, як у політиці. Джозеф Най розрізняє ці два підходи: жорстка сила – це військова чи економічна здатність країни чи регіону до примусу, тоді як м'яка сила – як засіб досягнення успіху у світовій політиці [1].

Найголовніше в американській моделі управління – це претензія на загальну валідність не через жорстку силу технологій та систем, а через м'яку силу політики, втілену в Декларації незалежності, що визначає рівність можливостей, свободу вираження поглядів та верховенство права.

Звичайно, бізнесом не керують як державою, але американські політичні ідеали та цінності – це саме ті цінності, які врівноважують тенденцію бізнесу керувати лише в інтересах капіталу та жорсткої сили [2].

Сутність американської моделі менеджменту полягає в переконанні, що успіх фірми залежить перш за все від внутрішніх факторів, зокрема: раціональної організації виробництва, зниження витрат, зростання продуктивності праці, ефективного використання всіх ресурсів. При такому підході цілі й завдання вважаються відомими і стабільними протягом довгого часу. Основою стратегії є безперервне зростання і поглиблення спеціалізації виробництва. Організаційна структура будується за функціональним принципом із чітким поділом апарату управління на служби. Вирішальне значення має контроль за всіма видами діяльності, чітке виконання управлінським персоналом вказівок зверху.

Дослідники американської системи управління визначають такі її особливості [3]:

- Процес прийняття рішень досить швидкий, і він здійснюється в індивідуальному порядку. Рішення приймаються на різних рівнях управління людьми або начальством, які працюють на цих рівнях.

- Система дотримується бюрократичної та офіційної організаційної структури з конкретним напрямком індивідуальної відповідальності та підзвітності.

- Американські компанії задовольняють свої потреби в робочій силі, як правило, проводячи співбесіди в університеті та запрошуючи людей, що працюють в інших компаніях. Це корисно в розвитку культури частого стрибка.

- Люди більш свідомі у кар'єрі та чесні до своєї професії, а не до компанії, в якій вони працюють. Насправді вони використовують сучасну компанію як сходинку для просування своєї кар'єри.

- Акції в американських компаніях базуються на індивідуальних виставах. Щорічна оцінка результатів роботи проводиться для відбору найбільш ефективних працівників.

- Програми навчання та розвитку є невід'ємною частиною кожного типу організацій у Сполучених Штатах Америки.

- Стиль керівництва має самодержавний або директивний характер, і головні рішення приймаються керівниками.

- Зазвичай один із шляхів спілкування відбувається в американському стилі управління. Він подорожує зверху вниз.

Американські управлінські відносини уникають зв'язків лояльності або інсайдерських відносин, віддаючи перевагу гнучким контрактам, зобов'язання закінчуються в кінці контракту.

Управління змінами є однією з сильних сторін американського менеджменту: воно базується на дусі підприємництва та позитивному і навіть оптимістичному ставленні до майбутнього. Соціальні витрати на зміни, як правило, приписуються людині, а захисна мережа часто мінімальна, з ідеєю, що індивідуальна стійкість є ключовим ресурсом для перетворення можливостей.

Одним з найбільших факторів американського менеджменту є різниця в управлінні людьми. Американські фірми нещадні щодо швидкого винагородження та просування хороших працівників, перекваліфікації чи звільнення поганих працівників. Причини три [4]:

1. США мають жорсткіші рівні конкуренції. Великі та відкриті ринки США породжують тип швидкої еволюції управління, що дозволяє вижити лише найкраще керованим фірмам.

2. Людський капітал важливий. Америка традиційно отримує набагато більше свого населення в коледжі, ніж інші країни.

3. США мають більш гнучкі ринки праці. Наймати та звільнити працівників набагато простіше

Важливим для дослідження американської моделі управління є її порівняння з японською моделлю. Японці підтримують соціальні норми, завдяки яким невизначеність зменшується за допомогою систем правил, що ведуть до стабільності. Японці схильні розглядати себе колективно, а не індивідуально. Це елементи японських соціальних норм, які дуже узгоджуються з теорією Z управління, описаною Учі. Американці оцінюють у зворотному напрямку, високий рівень індивідуальності та низький рівень уникнення невизначеності, і це навряд чи відповідає теорії Z-практики управління [5].

Реальні відмінності між Японією та США в загальних соціальних цінностях та нормах, а також у системах переконань керівників та працівників щодо роботи викликають серйозні питання щодо широкої передачі управління теорією Z у Сполучені Штати [6].

Висновки

Відомий інтерес представляє вивчення американської моделі менеджменту. Американський менеджмент дозволив США зайняти місце світового лідера. Крім того, треба мати на увазі, що саме в США вперше сформувалася наука і практика менеджменту.

Сучасна система управління має бути простою і гнучкою. Її головним критерієм є забезпечення ефективності й конкурентоспроможності. Вона повинна мати такі характеристики: невеликі підрозділи, укомплектовані меншою кількістю, але більш кваліфікованими людьми; невелика кількість рівнів управління; структура, що ґрунтується на групах (командах) фахівців; характер і якість продукції, графіки і процедури роботи, зорієнтовані на споживача.

Американська практика підбору керівних працівників робить головний акцент на гарні організаторські здібності, а не на знання фахівця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Joseph S. Nye. Soft Power. The Means to success in world politics / Joseph S. Nye. // Public Affairs, 2005 – 191 с.

2. A guide to organisational management models and strategies [Електронний ресурс] / HDR connect // 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.hrdconnect.com/2019/11/04/a-guide-to-organisational-management-models-and-strategies/>.

3. Американська модель менеджменту [Електронний ресурс]. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <https://library.if.ua/book/32/2069.html#> .

4. Nicholas Bloom. Why American Management Rules the World [Електронний ресурс] / Nicholas Bloom, Rebecca Homkes, Raffaella Sadun, John Van Reenen // Harvard Business Review. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://hbr.org/2011/06/why-american-management-rules>.

5. Масааки Имаи. Японские методы управления [Електронний ресурс] / Масааки Имаи (Masaaki Imai) / Режим доступу до ресурсу: https://quality.eup.ru/MATERIALY7/japan_tqm2.htm

6. Канж Б. М. Менеджмент персоналу: американські і японські підходи до управління [Електронний ресурс] / Б. М. Канж, А. В. Кайдалова // Національний фармацевтичний університет. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <https://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/6409/1/72-74.pdf>

Бабієнко Карина Володимирівна – студентка групи П-19б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: karinababienko03@gmail.com

Юрченко Марина Дмитрівна – студентка групи П-19б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: kariababienko03@gmail.com

Науковий керівник: **Прийшак Микола Дем'янович** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук Вінницького національного технічного університету, e-mail: pryshhak.m.d@vntu.edu.ua

Babienko Karina – student of the P-19b group, faculty of Management and Information Security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: karinababienko03@gmail.com

Yurchenko Marina – student of the P-19b group, faculty of Management and Information Security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: Yurchenkomarina4@gmail.com

Supervisor: **Pryshchak Mykola** – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnitsa National Technical University, e-mail: pryshhak.m.d@vntu.edu.ua