Курсова робота

на тему:

„Закордонний менеджмент”

Зміст

Вступ…………………………………………….........................................………3

Розділ 1. Американський менеджмент………………….........................……….4

Розділ 2. Специфіка західноєвропейського менеджменту……..........................9

Розділ 3. Менеджмент Японії…………………………………….......................13

Висновки……………………………………………............................................18

Література……………………………………………..........................................22

Вступ

За всю історію існування менеджменту багато закордонних країн накопичили значний досвід теорії та практики управління в промисловості,сільському господарстві,торгівлі та інших областях з врахуванням своїх специфічних особливостей. Нажаль, наша вітчизняна наука управління розвивалася самостійно і відокремлено,часто ігноруючи закордонний досвід мистецтва управління.

Створення власної моделі менеджменту вимагає, з одного боку, вивчення всього цінного, що зосереджене в зарубіжній теорії та практиці, а з другого- використання його кращих досягнень в своїй діяльності.

Вивчення світового досвіду формування моделей менеджменту, зокрема менеджменту США, Японії та західноєвропейських країн, є необхідною передумовою становлення власної національної моделі менеджменту.В цьому полягає актуальність даної теми.

Метою курсової роботи є виявлення специфічних особливостей менеджменту закордонних країн.

Згідно мети можна визначити такі цілі курсової роботи :

Виявити основні відмінності у менеджменті США, Японії та західноєвропейських країн;

Визначити сильні та слабкі його сторони;

Підкреслити необхідність вивчення світового досвіду управлінської науки.

Найбільший вклад у формування систем менеджменту закордонних країн здійснили такі вчені: Абрахам Маслоу, Анрі Файоль , Лютер Гьюлік, Ліндал Урвік, Пітер Друкер, Дж.М.Кейнс, Людвіг Ерхард та ін.

Структура курсової роботи – вступ, три розділи і висновки.

Розділ 1. Американський менеджмент

Вивчення американської моделі менеджменту містить значний інтерес.Американський менеджмент дозволив США зайняти лідируюче становище серед країн західного світу і Японії. Крім цього, визначальним є те, що саме в США вперше сформувалася наука і практика менеджменту.

Походження і розвиток теорії менеджменту

В 80-і рр. 20 ст. промислова революція охопила всю Північну Америку. Початок розвитку теорії індустріального менеджменту відноситься до 1886 р., коли Генрі Р.Таун (1844-1924) на щорічних зборах Американської спільноти інжинерів-механіків представив доклад на тему “Іпжинер як економіст”. Тут вн вперше відмітив, що спеціальність менеджера по своїй практичній значимості рівноцінна інжинерній праці, а менеджмент є самостійною наукою.

З іменем американського інжинера Ф.У.Тейлора зв”язане становлення і розвиток школи наукового управління. Американський менеджмент увібрав у себе основи класичної школи, засновником якої є Анрі Файоль. Американці Лютер Гьюлік і Ліндал Урвік зробили багато для популяризації основних положень класичної школи, яка здійснила значний вплив на формування всіх інших напрямків американської теорії управління.

У 20-30 рр. поступово склалося розуміння необхідності зміни відношення до становища працівника на підприємстві. Формування нової “школи людських відносин” зв’язане з іменем соціолога і психолога Е.Мейо,а також Мері Фоллетт, Абрахама Х.Маслоу, Фредеріка Герцберга.

Термін “менеджмент людських ресурсів” виник в 60-і рр.. Американський соціолог Р.Е.Майлз протиставив модель “людські відносини” моделі “людські ресурси”. Модель “людські ресурси” розглядається як стратегічна, що сприяє рішенню основних цілей організації і орієнтована на активну позицію особистості в організації.

Сучасний американський менеджмент

В такому вигляді, який склався зараз, американський менеджмент базується на трьох основних аспектах:

Наявність ринку

Індустріальний спосіб організації виробництва

Корпорація як основна форма підприємництва

Сучасна американська модель менеджменту орієнтована на таку організаційно-правову форму приватного підприємництва як корпорація (акціонерне підприємство), що виникла на початку 19 ст..Корпорації отримали статус юридичної особи, а їх акціонери отримали право на частину прибутку, пропорційну кількості акцій.

Американські корпорації широко використовують в своїй діяльності стратегічне управління.Це поняття ввели у 60-70 рр., а в 80-і рр. воно охопило всі корпорації.

Слово “стратегія” виникло від грецького strategos- мистецтво генерала. Стратегія - це спосіб використовування засобів і ресурсів, спрямованих на досягнення поставлених цілей. Стратегію можна визначити як генеральну програму дій, виявляючу пріоритети проблем і ресурсів для досягнення цілі корпорації.

Стратегія формує головні цілі і основні шляхи їх досягнення таким чином, що корпорація отримує єдиний напрямок дій. Поява нових цілей потребує пошуку і розробки нових стратегій.

Зміст стратегічного управління полягає, по-перше, в розробці довгострокової стратегії, необхідної для перемоги в конкурентній боротьбі, і по-друге, в здійсненні управління в реальному масштабі часу.

Концепція стратегічного управління заснована на системному і ситуаційному підходах до управління. Підприємство розглядається як “відкрита” система . Основою стратегічного планування є системний і ситуаційний аналіз зовнішного (макрооточення і конкуренти) і внутрішного (наукові розробки і дослідження, фінанси і кадри) середовища.

Важливою складовою частиною планової роботи корпорації є стратегічне планування, що виникло в умовах насичення ринку і сповільнення росту ряду корпорацій. Стратегічне планування стримує прагнення керівників до отримання максимального поточного прибутку, а не розв”язання довгострокових задач. Стратегічне планування дозволяє керівництву корпорації встановити пріоритети розподілу завжди обмежених ресурсів. Воно створює базу для прийняття ефективних управлінських рішень.

И 60-і рр. були дуже наполегливими вимоги працівників корпорацій про покращення їх соціально-економічного становища. Як наслідок виникла доктрина “виробничої демократії”, пов”язаної з залученням в управвління непрофесіоналів як самого підприємства, так і зовнішного середовища (споживачів, посередників). Інша назва “виробничої демократії” – партисипативне управління.

Партисипативне управління можна розглядати як один із загальних підходів до управління людиною в організації. Його ціллю є вдосксналення використання всього людського потенціалу організації.

Партисипативне управління передбачає розширення залученості працівників до управління :

Надання працівникам права самостійного прийняття рішень;

Надання працівникам права контролю за якістю і кількістю виконаної ними роботи;

Участь працівників у вдосконаленні діяльності як організації вцілому так і окремих її підрозділів.

Американські вчені продовжують ставити і розробляти реальні проблеми менеджменту. Так , Е.Петерсон і Е.Плоумен виділяють шість основних видів менеджменту:

Уряд (його діяльність відповідає загальному поняттю менеджменту, хоча слово “мепеджмент” не застосовується до діяльності уряду);

Державний менеджмент;

Воєнний менеджмент;

Асоціативний менеджмент;

Бізнес- менеджмент;

Менеджмент в державній власності.

Розвиваючи теорію управління , Петерсон і Плоумен дають визначення поняттю менеджмент як “психологічний процес здійснення керівництва підлеглими , через який задовольняються головні людські прагнення”.

Представник американського менеджменту Пітер Ф.Друкер рахує , що поняття менеджменту стосується тільки підприємства , яке випускає продукцію або послуги. Друкер сформулював основні принципи сучасного менеджменту:

Зміст менеджменту вцілому аналогічний в усіх країнах , але методи його різні. Національний менеджмент повинен враховувати свої власні традиції, культуру, історію.

В центрі уваги менеджменту знаходиться людина, яка направляє свої зусилля на підвищення ефективності своєї діяльності з метою досягнення ефективності роботи всієї організації.

Завданням менеджменту є спрямування дій всіх працівників на виконання загальних цілей підприємства.

Крім цього, завданням менеджменту є постійний розвиток здатностей, потреб всіх працівників фірми і можливостей їх задоволення.

Кожен працівник повинен нести відповідальність за свою роботу. Зв”язок між працівниками здійснюється через комунікації.

Вкінці діяльність фірми оцінюється через велику кількість різних способів.

Оцінка і результати діяльності фірми знаходять своє відображення не всередині фірми , а назовні її.

Друкер сформулював ряд обов”язкових функцій , які притаманні праці будь-якого менеджера:

Визначення цілей підприємства і шляхів їх досягнення;

Організація роботи персоналу фірми (визначення обсягу робіт і розподіл його між працівниками) ;

Формування системи мотивації і координація діяльності працівників;

Аналіз діяльності організації і контроль за роботою персоналу.

Менеджер не може бути “універсальним генієм” .Американська практика підбору керуючих працівників робить акцент на добрих організаторських здібностях , а не на знаннях спеціаліста.

Мистецтво менеджменту за методом Сільва

Останнім часом у практичному менеджменті , особливо американському , широко використовується психологічний підхід. Різновидом застосування психо-фізіології в менеджменті є застосування методу Сільва. Метод Сільва базується на

використанні розслабленого рівня мислення , що названий альфа .На цьому рівні інтуїтивна права півкуля головного мозку активізується і більш збалансовано співпрацює з логічною лівою півкулею.

Цей метод дозволяє підпорядкувати менеджеру свій розум в більшій мірі і примусити його краще працювати. Коли це відбувається, не тільки підвищується коефіцієнт інтелекту менеджера, але стає можливим також суб”єктивне спілкування. Керівник отримує здатність нейтралізувати причини дратівливості підлеглих, знизити невдоволення клієнтів, полегшити перепони у виробничому процесі.

Метод Сільва- це метод психологічного автотренінгу. Менеджер, що пройшов підготовку за цим методом,- це людина з покращеним сприйманням, пам”яттю , проникливістю, здатна добиватися свого , або вміло уникаючи виникнення проблем , або ефективно вирішуючи їх. Його успіх веде за собою успіх його колег та підлеглих.

Американський менеджмент здійснив значний вклад у формування менеджменту як науки, навчальної дисципліни.Його сучасні ідеї висвітлюють основні досягнення різних шкіл управління .Проте неоцінимим є також досвід практичного американського менеджменту.Саме він забезпечив досягнення вражаючих результатів багатьма фірмами США.

Розділ 2. Специфіка західноєвропейського менеджменту

Західноєвропейські вчені і практики здійснили значний вклад у формування всіх чотирьох шкіл управління. Вони займалися розробкою принципів управління організацією. Так, англійський дослідник Р.Фелк сформулював сім принципів управління, які характерні для класичної школи і відомі як “діапазон контролю”.

Англійський вчений О.Шелдон прагнув створити теорію “управління в цілому”.На його думку, управління включає в себе : адміністрування (розробку політики і координацію функцій), власне управління (здійснення політики) і власне організацію. Особливу увагу він приділяв управлінню виробництвом, роботі з кадрами.

В Франції питанням наукового управління займалися Анрі Луї Ле Шательє (1850-1936), Шарль Фременвіль (1856-1936), Едуард Мішлен (1859-1940), а також Анрі Файоль.

Проблемами наукового управління виробництвом в Німеччині займався Вальтер Ратенау (1867-1922). Великий вклад у дослідження принципів організації здійснив німецький соціолог Макс Вебер, розробивши “ідеальний тип” адміністративної організації, названої ним “бюрократія”. Бюрократична форма організації заснована на спеціалізації функцій, ієрархії і кар”єрі.

В Англії, Голандії, Норвегії, Швеції та інших країнах Заходу широко розроблялося питання приваблення працівників до участі в управлінні.

Англійський соціолог М.Пулл розглядає участь найманих працівників в управлінні як один із факторів, що визначають їх поведінку. В цьому відношенні заслуговує на увагу система “співучасті” , яка складається з трьох елементів : створення “виробничих рад “ на підприємствах , включення представників найманих працівників в спостережні ради і включення “робочих директорів” в ради керівників.

Останнім часом велика увага приділяється колективній праці. Чітко окреслені управлінські групи, за кожною з яких закріплене коло питань. Так, німецька “модель Гарцбурга” передбачає перенесення відповідальності на нижчі рівні. Основна ідея “моделі Гарцбурга” – це передача права прийняття рішень найбільш компетентним працівникам, що підвищує якість рішень на всіх рівнях управління. Кожен працівник приймає управлінські рішення в рамках своїх обов”язків і компетенції. Прийняття ефективних рішень потребує від працівників постійного підвищення кваліфікації

Західноєвропейські вчені здійснили помітний вплив на

формування підходу до управління з позиції “соціальної людини”. Цей підхід дозволив вивчати поведінку людей з точки зору впливу на них групової поведінки. Творцями соціологічного підходу до управління прийнято рахувати трьох вчених: німецький професор М.Вебер, французький вчений Е.Дюркгейм та італієць В. Парето.

Вебер на основі глибокого аналізу різних організацій (урядових, церковних, воєнних, комерційних ) прийшов до висновку, що основу всіх соціальних організацій складають влада, ієрархія і бюрократія (включаючи правила, дисципліну і обов”язки).

Дюркгейм в своїх роботах підкреслював, що в будь-якій організації групи встановлюють свої норми, традиції і цінності і з їхньою допомогою контролюють поведінку людей.

Парето розглядав суспільство як соціальну систему з багатьма підсистемами. На його думку, соціальні системи підлягають зовнішному і внутрішньому впливу ссоціальних сил, тому вони прагнуть зберегти свою рівновагу. Парето називають основоположником підходу до організації і управління з допомогою “соціальних систем”.

В період світової економічної кризи 1929-1933 рр. англійський вчений Дж.М.Кейнс сформулював концепцію державного регулювання, основні положення якої були висвітлені в його книзі “Загальна теоря зайнятості, процента і грошей” (1936 р.). Кейнс обгрунтував необхідність державного втручання в економіку, розробив основні принципи , форми і методи механізму регулювання. в подальшому форми і методи державного втручання розвивалися і вдосконалювалися.

Найбільш яскраве відображення теорія державного регулювання Кейнса отримала в двох моделях управліня. Це модель “соціального ринкового господарювання” (ФРГ) і “шведська модель соціалізму”.

Великий вплив на розвиток всієї Європи в післявоєнні роки здійснив німецький вчений Людвіг Ерхард (1897-1977). Під його керівництвом здійснилася німецька економічна реформа, яка дозволила Західній Германії зайняти одне з лідируючих місць в світі за рівнем свого розвитку.

В основу розробленої Ерхардом концепції “соціального ринкового господарювання” лежить теорія регулювання Кейнса. Формування вільної ринкової економіки здійснювалося на базі приватної власності, захисту ринку з боку держави і свободи дій. Теорія Ерхарда базується на принципі соціальної орієнтації ринку. Вона напрямлена на розвиток виробництва, яке забезпечило б всім працівникам ріст зарплати при умові підвищення продуктивності праці.

Під керівництвом Ерхарда була проведена ефективна політика по скороченню безробіття, збільшенню кількості робочих місць та перепідготовці кадрів. Була створена спеціальна система соціального захисту населеня, яку Ерхард назвав “політикою для мільйонів”.

Концепція “соціального ринкового господарювання” за Ерхардом включає в себе два основних положення:

Посилення державного регулювання у всіх сферах господарювання. Створення сильної “соціальної держави”, яка б не тільки релулвала суспільні процеси, в тому числі і ринок, але і проводила б соціальну політикув інтересах підвищення добробуту населення.

2. Введення індикативного планування, на противагу директивному плануванню. Директивне планування передбачало встановлення великої кількості директивних показників, обов”язкових для виконання. Індикативне планування передбачає встановлення планів і показників, досягнення яких є найбільш бажаним.

Основою успіху індикативного планування в ФРГ була підтримка всім населенням головних цілей соціально-економічного розвитку країни, а також баланс соціально-трудових інтересів суспільства, відомих як соціальне партнерство.

Соціальне партнерство є таким типом відносин між підприємцями і працівниками, коли між ними досягається соціальний мир, а виникаючі конфлікти вирішуються цивілізованими методами.

Значний інтерес являє шведська модель соціалізму. Завдяки їй Швеція у 50-60-і рр. досягла значних успіхів. Вибір моделі суспільного розвитку був зроблений вченим, лауреатом Нобелівської премії Гуннаром Мюрдалем (1898-1987).

Ця модель враховує специфічні особливості Швеції, яка є країною з високим рівнем матеріального і соціального забезпечення населення. Як і Ерхард, Мюрдаль вважав, що регулювання державою ринкових процесів сприяє створенню ефективної економіки, заснованої на рівних економічних можливостях для всіх.

Головним в шведській моделі соціалізму цей вчений рахував створення системи соціального захисту населення. З цією метою держава повиння здійснювати ряд заходів :

Забезпечення високого прожиткового мінімуму для всіх членів суспільства;

Створення умов для можливості заробити будь-якими способами, дозволеними законом;

Захист громадянських і політичних прав і свобод;

Захист від політичного переслідування;

Забезпечення максимальної стабільності в суспільному житті.

Більшість дослідників вважають, що теорія і практика управління західноєвропейських країн є слабшою, порівняно з менеждментом США чи Японії. Вони схильні це пояснювати деякими відмінностями в області освіти, організації виробництва і підбору кадрів.

Розділ 3. Менеджмент Японії

За останніх три десятиліття Японія зайняла лідируюче положення на світовому ринку. Однією з головних причин успіху Японії є застосовувана нею модель менеджменту, орієнтована на людський фактор. За весь період історичного розвитку в Японії склалися певні методи праці і поведінки, відповідні специфічним рисам національного характеру.

Основою японського менеджменту є управління людьми. При цьому японці розглядають не одну людину (особистість) , як американці, а групу людей. Крім цього, в Японії склалася традиція підпорядкування старшому за віком, позиція якого схвалюється групою.

Діловим відносинам в Японії притаманний ряд особливостей , зокрема:

Трудова дисципліна.

В цехах японських заводів нема майстра-наглядача. Кожен робітник зайнятий своїм ділом і робить його добросовісно. Між окремими робітниками не виникає суперництва, а змагання не схвалюється і не заохочується. А ось між групами йде серйозна боротьба за лідерство. Японці рахують, що умови групового суперництва сприяють зміцненню солідарності і єдності членів групи і групових доброякостей.

Фактор дртримання групової дисципліни діє беззастережно. А дисципліна як інтегральне ціле сприймається тільки в системі колективних дій. Трудова дисципліна – основа японського феномену і японської системи менеджменту.

Групова орієнтація.

Національна особливість японців – колективна психологія. Робітники японських підприємств працюють під гаслом : “Успіхи твоєї групи – це твої успіхи”. Групова психологія забезпечує слабким допомогу сильніших, а рівним дозволяє не бачити один в одному суперника.

Кожна японська фірма являє собою піраміду, що складається з великої кількості маленьких груп. І в кожній групі є лідери. Зв”язки всередині групи відтворюють відносини в японській сім”ї : так само строго розписані ієрархічні залежності .

Можливо тому ніяких офіційних посадових інструкцій в Японії не пишеться, все обумовлюється спеціальними нормами.

Поведінка працівників.

Основна формула поведінки японця :”Ніколи не зв”язуй свої дії з вимогами інструкції”. Японець чітко слідкує за ситуацією, постійно враховує реакцію своїх колегі завжди підкоряє свої дії потоку загальної поведінки. Роль менеджера в японських фірмах зводиться до вивчення реальних обставин і повідомлення про них персоналу. Ті самостійно приймуть рішення.

В ділових відносинах японці звикли дотримуватися норм “амае” (націленість слабкого до залежності від сильного). Таке прагнення сприймається як абсолютно природне. Все націлено на користь справі.

Форма оплати праці “за вислугою років”

Всім новачкам, що приходять працювати на фірму, встановлюється однакова зарплата, яка доповнюється щорічними надбавками за досвід. За 25 років роботи в фірмі зарплата автоматично зростає в 2.5 раза. Існує надбавка за майстерність (групова, а не індивідуальна), за непрацюючу дружину та ін.

Різниця в зарплаті між президентом і новачком – 10:1 , але вона різко скорочується в міру просування вверх по службовій драбині.

Японський менеджмент передбачає оцінювання праці за можливостями працівника, а винагороду – однакову, оскільки кожен вкладає в працю все, на що здатен. Звідси – прагнення до “зрівнялівки”. Цей принцип пронизує кадровий менеджмент. “Зрівнялівка” – основа національного менталітету управління.

Неформальні міжособистісні відносини в японському менеджменті.

Вони в рівній мірі проявляються як на рівні внутріфірмових зв”язків, так і у відносинах між постачальниками і споживачами, замовниками і підрядниками і т.д.. Панування неформального спілкування породило в Японії особливий стиль людських відносин, відомий в літературі під назвою “менталітет зрівнялівки”.

Такі відносини різко знижують небажані наслідки будь-яких можливих проблем. Проте це не пом”якшує сили досягнутих домовленостей. Порушення домовленості в Японії не прощають.Головне – дотримання норм поведінки, встановлених для будь-якого виду людських відносин, традицій.

Мотиви і стимули до підвищення ефективності трудового процесу базуються на національному менталітеті взаємовідносин. В основі мотивації і стимулювання полягають потреби : біологічні, духовні і соціальні. Соціальні потреби (прагнення належати до визначеної соціальної групи, користуватися повагою і увагою оточуючих) мають головне значення.

Мотиваційне середовище японського працівника становлять такі фактори : прагнення до відповідальності; бажання збагатити працю творчістю; напрямленість на найповніше використання інтелектуальних можливостей.

Основними ланками механізму мотивації і засобами, що забезпечують його нормальну роботу, є :

Система довічного найму.

Її ефективності сприяють відсутність гарантій зайнятості і важкість отримання роботи. Втрата роботи в Японії – особиста катастрофа. Звільненим дуже важко реабілітуватися в очах членів свого “клану”, часто вони стають ізольованими.

Розвинуте почуття “фірмового” патріотизму.

Усвідомлення того, що фірма достойно оцінила його здібності, прийнявши на роботу, робить зарахованого в постійний штат (професійний відбір дуже складний) працівника вічним патріотом фірми.

Просування по старшинству (“система синьйоризму”).

Такі засоби мотивації і ротації як вік і стаж враховують традиції поваги віку і життєвого досвіду, а також принцип “зрівнялівки”(кожен займе у свій час віповідне положення), послаблюють конкуренцію за вакансію (така конкуренція в Японії не заохочується).

Центральне місце в японському менеджменті займає управління якістю.

Ідея про необхідність створення руху з підвищення якості продукції належить американцю Демінгу. Але ця ідея отримала більше поширення не в Америці, а в Японії.

На якість виробленої продукції здійснює вплив велика кількість різних факторів. Степінь впливу кожного з них можна врахувати тільки з допомогою статистичних методів. Ці методи дають можливість регулювати технологічний процес таким чином, що поява дефектів зводиться до мінімуму.

В основу японської системи управління якістю продукції закладена концепція “тотального” контролю за якістю в рамках фірми, яка майже отримала статус релігії. Контроль за якістю охоплює всі стадії виробництва. відповідальнісь за якість продукції несуть всі працівники фірми.

Японська система управління якістю практично не має недоліків. Це є результатом її простоти та продуманості. Ставка на випуск високоякісної продукції пояснюється, по-перше, національними рисами і традиціями японців, і по-друге, тим, що Японія майже не має сировинних ресурсів.

На початку 70-х рр. віце-президент автомобільної компанії “Toyota” Т.Оно запропонував систему організації праці “Канбан”, суть якої полягає, по-перше, в раціональній організації виробництва, і по-друге, в ефективному управлінні персоналом. Система “Канбан” передбачає відмову від виробництва продукції великими партіями і створення неперервно-поточного виробництва на всіх фазах виробничого процесу. Система “Канбан” слідкує за виробництвом продукції на ділянках по годинах і навіть хвилинах і відправляє готові деталі на слідуючі операції тільки в той момент, коли з”явиться необхідність в них, а не тоді, коли вони будуть виготовлені. Ця вимога відноситься і до постачальників в процесі виробничої кооперації. Постачальники вимушені підстроюватися під ритм роботи підприємства - споживача їх продукції і ввести в себе аналогічну систему. Система “Канбан”, поширюючись, охоплює цілі галузі.

Отже, узагальнюючи вищесказане, можна підкреслити основні характеристики японського менеджменту, його “квінтесенцію” і зробити висновки :

Головне у ділових відносинах – дотримання норм поведінки, встановлених для любого виду міжособистісних відносин, і традицій.

Зрівнялівка – основа менталітету управління діловими відносинами. Правильним є стверджувати, що кожен здесяти американців на голову вище кожного з десяти японців. Але ще більш справедливим є твердження, що десять японців на голову вище десяти американців.

Японія побудувала свою модель менеджменту на колективних принципах і сьогодні має на своїх заводах найбільш цілеспрямованих і мотивованих працівників у світі.

Висновки

Підготовка сучасних менеджерів-професіоналів неможлива без знання історії розвитку менеджменту та специфічних особливостей менеджменту розвинутих країн.

На сучасному етапі Україна намагається здійснити перехід до ринкової економіки. Ринкова економіка ж вимагає адекватної їй системи управління, яка повинна пережити радикальні перетворення разом зі всім суспільством. В умовах переходу до ринкових відносин важливим фактором успіху стає безперервне вдосконалення теорії і практики управління. Велике значення має тут вивчення прогресивного досвіду управління розвинутих країн і використання його при аналізі власних управлінських проблем. Тому вивчення сучасних напрямків менеджменту закордонних країн є вкрай актуальним з таких основних причин:

Створення нових організаційно-правових форм підприємств потребує ознайомлення з формами і методами управління закордонних фірм з метою використання їх досвіду на вітчизняному ринку;

Здійснення нашими підприємствами зовнішноекономічної діяльності вимагає глибокого знання зарубіжної практики управління.

В сучасних умовах ринкових перетворень економіки одним із приорітетних її напрямків є розробка основних теоретичних і методологічних позицій з використання менеджменту в практичній діяльності українських організацій. Основною особливістю управлінської думки стає пошук нових конкретних і реальних шляхів вдосконалення системи управління, розробка позиції з різних проблем управління в ринковому середовищі і на основі творчого переосмислення прогресивного досвіду розвинутих країн.

Саме дослідженню особливостей та специфіки американського менеджменту присвячений перший розділ курсової роботи. Американський менеджмент характерний спрямованістю політики фірми в основному на ріст прибутків фірми, націленістю працівників на індивідуальну особисту кар”єру та самофінансуванням корпорацій.

Другий розділ курсової роботи характеризує особливості японського менеджменту. Ця модель орієнтується в основному на людський фактор. Суттю японського менеджменту є управління людьми. Причому характерною рисою є “корпоративний дух” фірми, тобто психологія групи, що ставить інтереси групи вище за особисті інтереси окремих працівників.

І дослідженню традицій менеджменту західноєвропейських країн присвячений третій розділ курсової роботи. Саме англійцем Дж.М.Кейнсом була запропонована концепція державного регулювання економіки, яка знайшла своє відображення у двох основних моделях управління в Європі. Це – модель “соціального ринкового господарювання” та “шведська модель соціалізму”.

Література

1. Грейсон Д., О”Делл К. Американський менеджмент на порозі 21 віку.-М.:Економіка, 1991.
2. Історія менеджменту/ Під ред. Д.Валового.-М.: ІНФРА, 1997.
3. Ладанов І., Пронніков В. Вдосконалення управління економікою на основі японської моделі менеджменту.-М., 1990.
4. Монден Я. “Тойота”. Методи ефективного управління.-М.: Економіка, 1999.
5. Мюрдаль Г. світова економіка. Проблеми і перспективи.-М., 1988.
6. Нові тенденції в державно-монополістичному регулюванні економіки головних капіталістичних країн.-М.:Наука, 1991.
7. Попов А.В. Теорія і організація американського менеджменту.-М.: Наука, 1997.
8. Пронніков В., Ладанов І. Управління персоналом в Японії. –М.:Наука, 1993
9. Файоль А., Тейлор Ф. та ін. З історії розвитку менеджменту.- М.,1992.
10. Шахмалов Ф.І., Американський менеджмент. Теорія і практика.- М.:1999.
11. Шонбергер Р. Японські методи управління виробництвом.- М.: Економіка, 1998.
12. Елкунд К. Ефективна економіка. Шведська модель.- М.: Економіка, 1991.
13. Ерхард Л.. Піввіка роздумів: Статті.- М., 1993.
14. Яновський А.М. Ділова поїздка закордон // Бізнес інформ.- 1996.-№8.-с.29-35.
15. Каганець І. Кадрова піраміда // Бізнес.-1996.- №42.
16. Палеха Ю.Н. Культура управління персоналом // Персонал.- 1998.- №1.
17. Карлофф Б. Ділова стратегія.- М., -1991.
18. Яновський А.М. Ділове партнерство з Японією // Діловий кур”єр.- 1996.- №17.
19. Палеха Ю.Н. Американські школи бізнесу // Бізнес інформ.-1998.- №11.
20. Анікін С. П. Діловий світ Великобританії // Бізнес інформ.- 1997.- №24.
21. Гончаров М.Р. Європейська культура бізнесу // Бізнес інформ.- 1997.-№3.
22. Яновський А.М. Японський менеджмент // Бізнес інформ.- 1995.-№6.
23. Анікін С. П. Вищий менеджмент для керівника // Персонал.- 1997.- №24.
24. Гончаров М.Р. Керівництво для вищого управлінського персоналу // Персонал.- №2.