

УДК 339.97.(075)

Ірина Бакаєва

ВПЛИВ МІЖНАРДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТУ

Розглянуті відмінності національних моделей менеджменту, фактори, які впливають на формування національних моделей менеджменту, вплив міжнародного менеджменту на формування національної моделі менеджменту.

Ключові слова: міжнародний менеджмент, національна модель менеджменту.

Рассмотрены отличия национальных моделей менеджмента, факторы, которые влияют на формирование национальных моделей менеджмента, влияние международного менеджмента на формирование национальной модели менеджмента.

Ключевые слова: международный менеджмент, национальная модель менеджмента.

The differences between national models of management and factors of their formation are researched. The influence of international management on formation of national models is researched.

Keywords : international management, national management

Постановка проблеми. Інтеграція національних економік, розвиток інформаційних і комунікаційних технологій впливають на методи управління у напрямку уніфікації та стандартизації. Але глобалізація бізнесу, пошук компаніями довгострокових конкурентних переваг на ринках інших країн посилюють вплив культурного фону на методи управління й прийняття рішень, стилі керівництва, комунікації в організації, на формування національної моделі менеджменту. Тому актуальним є дослідження факторів, які обумовлюють відмінності національних моделей менеджменту та впливають на їх формування, зокрема на прикладі української моделі, аналіз взаємозв'язків міжнародної і національної моделей управління. Постійний пошук можливостей використання зарубіжного досвіду менеджменту, орієнтація на національні особливості впливає на процес формування національних моделей управління.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Сучасна наукова література пропонує низку теоретико-методологічних підходів щодо оцінки міжнародного менеджменту, його впливу на формування національних моделей менеджменту, впливу культурного фону на методи управління. Питаннями формування національних моделей, виокремленню факторів, які впливають на формування цих моделей, присвячені роботи А. Лорана [1], Р. Фармера і Б. Ричмена [2], Холдена Н.

© Бакаєва І. Г., 2012

Дж. [3], С. Е. Пивоварова [4], І. Л. Максимцева [4], Короткова Е. М. [5], С. В. Васильєва [6], Т. Коно і С. Слегса [7].

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження сутності та відмінностей міжнародної та національних моделей менеджменту. Внаслідок складності й багатоаспектності проблеми впливу міжнародного менеджменту на формування національних моделей менеджменту в сучасних умовах, зокрема на українську модель управління, існує необхідність систематизації різних підходів до цієї проблеми.

Виклад основного матеріалу. Метою міжнародного менеджменту є формування, розвиток і використання конкурентних переваг компанії за рахунок можливостей ведення бізнесу в різних країнах і використання економічних, соціальних, демографічних і культурних особливостей цих країн, а також міждержавної взаємодії.

Розгляд національних моделей менеджменту в умовах глобалізації можливий тільки в контексті особливостей культурного фону країни, відмінності в яких визначаються культурними особливостями цих країн. Однак особливості національної моделі менеджменту не можуть базуватися тільки на культурному детермінізмі. На неї також впливають економічні умови ведення бізнесу в країні, такі як тінізація економіки, соціальний і науково-технічний прогрес, правова база ведення бізнесу, рівень розвитку ринкової економіки і система її державного регулювання тощо.

Інтерес до національних моделей менеджменту визначається процесами транснаціоналізації економічної діяльності компаній, досягненнями економіки конкретної країни, можливостями які відкриває ринок цієї країни для ведення бізнесу.

Так, наприклад, в 1950-1960 – і рр. американський менеджмент сприймався як еталон, бо саме американська економіка в цей час демонструвала найкращі результати розвитку. Аналогічним чином економічні і технічні досягнення Японії у 1960-1980-х рр. закономірно зв'язувалися з японською моделлю менеджменту. Інтеграційні процеси в Європейському союзі зумовили інтерес до європейської моделі менеджменту і її країновим варіаціям, співвідношенню конвергентних і дивергентних процесів в європейському менеджменті. Дослідження національних моделей менеджменту мають практичний сенс, оскільки дозволяють визначити передовий досвід в розвитку управлінських технологій, виявити сильні і слабкі сторони як своєї національної, так і іншої моделі менеджменту.

Можна виділити декілька підходів до порівняльного аналізу моделей менеджменту, які різняться оцінкою впливу культурного фону країни на модель країнового менеджменту. Універсальний підхід приділяє увагу загальним рисам менеджменту, а не відмінностям в управлінській практиці різних країн. Згідно з економіко-кластерного підходу відмінності в рівнях економічного розвитку країн обумовлюють відмінності в національних моделях менеджменту різних країн. Культурно-кластерний підхід фокусується на національних особливостях, які і визначають відмінності в рішенні управлінських завдань. Р. Фармер і Б. Ричмен розглядали як функцію від чинників зовнішнього середовища, таких як якість освітньої системи, людські норми, цінності, політична і правова система, показники, що характеризують рівень економічної активності країни [2].

А. Лоран дослідив національні особливості менеджменту і дійшов висновку, що поведінка менеджерів міжнародних компаній хоч і регулюється нормами корпоративної поведінки, але найбільше визначається національними традиціями [1].

Структура будь-якої моделі менеджменту як міжнародної, так і національної, включає: дослідження, аналіз і оцінку зовнішнього середовища бізнесу в інтересах пошуку і реалізації джерел конкурентних переваг; аналіз і оцінку культурного фо-

ну в країні перебування і використання його можливостей при розробки стратегічних, тактичних і оперативних рішень з функціонування і розвитку фірми; вибір організаційних форм, у рамках яких здійснюються зарубіжні операції фірми, з тим щоб максимізувати ефект використання економічного потенціалу і правових можливостей країн перебування; формування мультинаціонального колективу в інтересах максимального використання потенціалу співробітників і крос-національних ефектів від їх взаємодії.

Однак існують важливі відмінності моделей міжнародного і національного менеджменту. Зовнішнє середовище національної моделі менеджменту обмежується національним ринком, у той час як зовнішнім середовищем міжнародного менеджменту компанії є ринки багатьох країн, які потенційно мають конкурентні переваги для вирішення стратегічних і тактичних завдань компанії. Внутрішнє середовище міжнародного менеджменту і національної моделі менеджменту не мають корінних відмінностей, однак організаційна структура національної компанії орієнтована на внутрішні операції, а міжнародної – на глобальні ринки.

З серйознішими проблемами стикається міжнародний менеджмент у сфері комунікацій, де мовні особливості, ритуали, питання національної типізації, невербальне спілкування несе відбиток специфіки тієї або іншої культури. Управління міжкультурною комунікацією і комунікаційними потоками є нелегким завданням менеджера мультинаціонального колективу. Особливості комунікацій зумовлюють і національно-культурну специфіку ухвалення рішень в компанії. Проблемою також є узгодження глобального і регіонального інтересів у діяльності міжнародної фірми, а відповідно формування і розвиток стосунків компанії з країною перебування в цілому і її регіонами. Таким чином, культурні константи найсильніше впливають на управління мультинаціональним колективом міжнародної компанії.

Джерелами управлінських кадрів для національної компанії є національний ринок, а для міжнародної – світовий ринок праці. Тому при підборі персоналу в міжнародній компанії можуть використовуватися геоцентричний, регіоцентричний та етноцентричний підходи залежно від політики компанії на ринку країни перебування.

При зіставленні американської і японської моделей менеджменту проявляються деякі особливості кожної з них. Якщо в американській моделі менеджменту головним пріоритетом діяльності є фінансовий результат, то в японській моделі – це узгодження громадських інтересів та увага до персоналу. Тому в американській моделі менеджменту велика увага приділяється прогнозуванню діяльності організації, розробці стратегії, комунікаційним процесам і координації діяльності. У японській моделі найважливішим є висококваліфікований і активний персонал, який забезпечує найвищу якість роботи. Тому мотивації персоналу в японських корпораціях надається первинне значення, а координація лише повинна сприяти підвищенню результативності роботи персоналу.

Характерними рисами американської моделі менеджменту є індивідуальна відповідальність, рішення приймаються керівником і базуються на аналізі цілей, високий ступінь формалізації контролю, складна організаційна структура, забезпечення рівних можливостей для персоналу, орієнтація на постійне підвищення його кваліфікації, високу мобільність робітників. У американській моделі менеджменту акцент робиться на матеріальний успіх, професійність, рішучість, схильність до ризику, індивідуалізм, свободу самовираження і лідерство.

Японська модель менеджменту ґрунтується на централізації, яка поєднується з погодженням рішень на усіх рівнях, підвищенню уваги до якості продукції, створенні гуртків якості, неформальному самоконтролі, системі соціальних відносин, посиленні ролі людського чинника, колективізму, довічному наймі працівників, стабільності кадрового складу, постійному підвищенні кваліфікації персоналу, системі нематеріального стимулювання. Високо цінується здатність персоналу до адаптації, безперервне навчання, відданість компанії [7].

Європейська модель менеджменту об'єднала в собі управлінський досвід багатьох європейських держав. Увага до персоналу, соціальні аспекти взаємодії співробітників, управління якістю – основні питання, які цікавили основоположників європейського менеджменту. Кращі принципи управління персоналом покладені в основу сучасної європейської моделі менеджменту, а досвід управління якістю покладено в основу німецької моделі менеджменту.

Відмінними рисами французької моделі менеджменту є: визначеність, використання формальних процедур, перевага письмових форм комунікації, порядок, уникнення ризику, індивідуалізм, велике значення неформальних зв'язків, висока дистанція влади та її шанування, авторитарний стиль управління, ієрархічна організаційна структура управління, централізація процесу прийняття рішень, велике значення мають титули, символи влади.

Країни Північної Європи відносно однорідні за ключовими поняттями культури. Скандинавська модель менеджменту на перше місце ставить рішення проблем соціальної забезпеченості своїх працівників. Працівники, яким гарантовано соціальне забезпечення і які мають привабливі умови праці, набагато якісніше виконують свою роботу і завдання керівника, підвищують кваліфікацію на постійно діючих на підприємствах всіляких курсах. Ця модель менеджменту відрізняється децентралізованістю і демократичністю, процес ухвалення рішень тривалий, заохочується ініціатива, делегування повноважень і відповідальності керівником персоналу, спонукається персонал до кооперації. Підтримка зайнятості, широке професійне навчання, висока етика праці і підприємницької культури – характерні риси скандинавської моделі менеджменту.

Необхідність використання зарубіжного досвіду менеджменту в країнах з перехідною економікою, до яких належить Україна, пояснюється появою нових можливостей на зарубіжних ринках, конкуренцією з іноземними компаніями як на національному, так і на світових ринках, недоліком досвідчених управлінських кадрів. Головна проблема української моделі менеджменту – це проблема якості управлінських кадрів. Відсутні чіткі цілі й плани розвитку компаній, прозоре планування фінансових потоків, гнучкість у реагуванні на зміни зовнішніх і внутрішніх факторів, мають місце формальні зв'язки, небажання делегувати повноваження, ігнорування норм ділової етики, недостатній рівень комп'ютеризації управлінської діяльності.

Для формування української моделі менеджменту можна використовувати як копіювання зарубіжної теорії і практики менеджменту, так і пристосування західної теорії до сучасних українських умов. Неможливе ні пряме копіювання західного або східного досвіду управління, ні повне заперечення досягнень західної і східної школи менеджменту. Необхідно розвивати свою національну модель менеджменту, адаптуючи її до особливостей українського та загальних вимог міжнародного бізнесу. Тому, український менеджмент повинен мати свій специфічний зміст, форми і методи управління, які відповідають специфіці українського менталітету, м'якості,

душевної теплоти, практичності, наполегливості, мрійливості, милосердя. Український менеджмент повинен опанувати сучасні методи управління, сприйняти цінності, етичні норми чинні у цивілізованому світі, зберігаючи національні моральні надбання, отримані через релігію та культуру.

Висновки. В статті досліджено відмінності національних моделей менеджменту, вплив міжнародного менеджменту на формування національних моделей менеджменту. Розглянуто відмінності американської, японської та європейської моделей менеджменту, перспективи формування української моделі менеджменту.

Необхідність розвитку національного менеджменту відповідно до загальносвітових тенденцій, поліпшення іміджу національних компаній і менеджерів, розвиток національних шкіл менеджменту, співпраця національних компаній з вищими навчальними закладами є тими чинниками, які повинні сприяти формуванню і розвитку національних моделей менеджменту.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Laurent A.* The Cultural diversity of western conception of management // *International Studies of Management and Organization*, 1983, Vol. 13, No. 1-2.-P.75-96.
2. *Farmer R. N., Richman B. M.* A Model for Research in Comparative Management // *California Management Review*, Winter 1964, Vol. II, No. 2. — P. 55-68.
3. *Холден Н. Дж.* Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2005.
4. *С. Э. Пивоваров, И. Л. Максимцев.* Сравнительный менеджмент. СПб.: Питер, 2008: – 480 с.
5. *Коротков Э. М.* Концепция российского менеджмента. – М.: Дека, 2006.– 896с.
6. *С.В. Васильев.* Сравнительный менеджмент: Учебно-методическое пособие. Изд.2.– Великий Новгород, 2007.–150 с.
7. *Kono T., Clegg S.* Trends in Japanese management: Continuing strengths, current problems and changing priorities. – PalgraveMacmillan, 2001. – P. 15-16.