

УДК 651.01

Горощак І., Чомко Х. – ст. гр. БК-31

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЯПОНСЬКОЇ ТА АМЕРИКАНСЬКОЇ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Науковий керівник: асист. Кужда Т. І.

Створення власної моделі менеджменту, на нашу думку, вимагає, з одного боку – вивчення цінної інформації, що є у закордонній теорії та практиці, з другого – використання кращих набутків своєї діяльності. В усьому різноманітті теорій і практик американський менеджмент був і залишається найпотужнішою “управлінською цивілізацією”. Американський менеджмент дозволив США зайняти лідируючу позицію серед країн західного світу. Досвід японського управління персоналом представляє особливий інтерес через те, що область менеджменту виявляє істотні відмінності японського стилю від досить добре вивченого і вельми поширеного в розвинених капіталістичних країнах західного (американського) стилю. Результати, отримані на японських підприємствах, свідчать про те, що там використовуються досить ефективні методи управління персоналом.

Кадрова політика в фірмах США зазвичай будується на однакових принципах. Американські фірми використовують традиційні принципи відбору кадрів, основну увагу приділяють спеціалізованим знанням та фаховими навичками. У японських фірмах вважають, що керівник – це фахівець, який має достатні знання та потенціал, щоб працювати у будь-якій сфері діяльності фірми. Тому, підвищення кваліфікації керівника стосується, як правило, нової сфери діяльності, де він раніше не працював.

У американських фірмах орієнтуються на вузьку спеціалізацію менеджерів та інженерів. Американські фахівці, як правило, спеціалізуються у вузькій області знань і тому їхнє просування за ієрархією управління відбувається по вертикалі. Це означає, що, наприклад, фінансист робитиме кар’єру лише у цій галузі.

У Японії можна виділити такі основні засади японського типу управління: переплетення інтересів та сфер життєдіяльності фірм і працівників; висока залежність працівника від місії та цілей своєї фірми; надання йому значних соціальних гарантій і благ за відданість фірмі й готовність захищати її інтереси; заохочення кооперації людей всередині фірми, у межах різноманітних невеликих груп; атмосфера рівності між працівниками незалежно від посади. Основною ціллю оперативного характеру у японських компаніях є розширення частки ринку та підвищення частки нових товарів у загальному обсязі реалізованої продукції, що, на думку керівників цих компаній має забезпечити підвищення конкурентоспроможності та прибутку.

Американські компанії спрямовують більшу частину ресурсів у такі області, як вдосконалення виготовленої продукції і технологічних процесів. У результаті такої орієнтації більшість коштів, виділених для наукових досліджень, сконцентровані саме в цих областях, бо така структура інвестицій забезпечує найкоротший термін їхнього обороту. Останнім часом американці роблять багато зусиль, щоб з’ясувати сутність японських методів управління і намагаються перенести позитивний досвід Японії на свої підприємства.

Зіставлення японської та американської моделей менеджменту показує, що не можна переносити одну модель менеджменту в іншу країну без урахування її специфічних особливостей, психологічних та соціально-культурних факторів.