

Е.А. Гоголева, Н.С. Артемьева, Е.И. Погорелая (6 курс, каф. ММ),
Е.Р. Счисляева, к.э.н., доц.

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РАЗНЫХ СТРАН НА ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА

Целью данной работы является выявление культурных особенностей разных стран, влияющих на ведение бизнеса на примере Японии и Америки.

Подход к управлению. Американская и японская школы менеджмента рассматриваются как “эталон” развития менеджмента. Эти школы уделяют внимание активизации человеческого фактора (используя разные способы), поддержке инноваций, увеличению ассортимента выпускаемых продуктов и услуг, умеренной децентрализации производства. Оба этих подхода ориентированы на разработку долгосрочных стратегических планов развития компании.

Обе школы имеют специфические особенности, появившиеся из-за различий в социально-экономическом развитии каждой страны. Основу американского подхода составляет принцип индивидуализма, появившийся в американском обществе в XVIII-XIX веках. В Японии, где феодализм был основным экономическим течением до конца XIX века, формирование современной системы менеджмента происходило с акцентированием на коллективизме.

Пожизненный/краткосрочный найм. Наиболее важной характеристикой японской фирмы является пожизненный найм на работу. Если служащий посвятил свою жизнь компании, то она, в свою очередь, гарантирует ему пожизненный заработок, жилье и т. п. Служащий “превращается” из индивидуума в часть организации. А американцы часто меняют место работы, в зависимости от ситуации: изменение рабочих условий, появление новых, более перспективных предложений.

Профессиональный рост и продвижение по службе. Выпускник университета, поступивший на работу в компанию с системой пожизненного найма, более десяти лет будет получать такую же прибавку к жалованию и так же продвигаться по службе, как и другие, пришедшие на работу в эту компанию вместе с ним. И только после окончания этого периода времени будет сделана официальная оценка его работы. Крайняя медлительность этого процесса не позволяет ему принимать участие в некоторых краткосрочных операциях компании. Из-за отсутствия стимулов он не станет предлагать новые проекты или отстаивать свое решение, которое может оказаться хорошим в краткосрочном плане, но неприемлемым для будущего. Такая медлительность официальной оценки и продвижения для большинства американцев покажется полностью неприемлемой, и не только потому, что американцы хотят сразу получать обратную связь, но также и потому, что такая система будет препятствовать назначению на ключевые должности наиболее способных людей.

Специализация карьеры. В Японии люди делают карьеру, работая по нескольким специальностям, но в одной организации. В первые десять лет работы продвижения по службе нет. Перемещаясь из одного отдела в другой, постепенно вникая в суть работы компании, работник достигает пика своей карьеры, являясь экспертом в проведении любой операции, специалистом в любом деле и знатоком своей компании. Напротив, американцы делают карьеру за время работы в нескольких организациях, но по одной специальности.

Механизмы управленческого контроля. Японский управленческий контроль жесток, требователен и поддерживает высокую дисциплину, но одновременно очень гибок. Японские менеджеры дают своим подчиненным всю необходимую информацию, но никогда не определяют конкретную задачу. Они ставят только главную задачу для всей компании. В США любая

крупная компания посвящает большую часть своего времени формулированию конкретных, измеримых целей.

Принятие решений и ответственность. Особенность японских компаний – коллективное принятие решений и намеренная неопределенность того, кто и за какие решения несет ответственность. В то время в американских компаниях предельно ясно, кто за что отвечает и какие имеет права. Всегда есть ответственный за конечное решение.

Подход к человеку, как личности.. Живя в тесной близости друг к другу, японцы выжили благодаря своей способности работать вместе в гармонии. Главной социальной ценностью является то, что индивидууму не придается большого значения. Напротив, подчинение нужд желаний индивидуума нуждам группы кажется диким для западного человека.

Организационная структура управления. Японская организационная схема содержит только групповые элементы, в ней нет никаких должностей и имен. Большее значение имеет существующая патриархально-общественная иерархия и сложная сеть личных отношений и обязательств переплетенная в ней.

В американских организациях власть принадлежит генеральному директору, и управление осуществляется через оперативный или исполнительный комитет старших менеджеров. Вертикальная подчиненность имеет большее значение, чем горизонтальные связи. Внутри организация представляет собой жестко контролируруемую иерархию. Позиция в иерархии не зависит от социально определяющих факторов (возраст, стаж, статус и т. д.).

Отношения с подчиненными. Задача японского менеджера сводится к объединению усилий всей группы. Он всегда должен находиться в поле зрения группы и работать как ее неотъемлемая часть, делясь с ней всей информацией, которой обладает. Отношения между начальником и подчиненным основаны на взаимной поддержке и помощи.

В США в работе с коллегами всех уровней очень важно демонстрировать компетентность и профессионализм. Указания менеджера звучат скорее как приказания, чем как советы. Американские руководители, как правило, не умеют или не хотят признавать аргументов или открытого несогласия своих подчиненных.

Жалование. В Японии жалование зависит от достижений всей группы, а в Америке от индивидуальных достижений.

Выводы. На основании проведенного исследования были выявлены существенные различия в способах ведения бизнеса американскими и японскими компаниями вследствие значительного влияния культурных особенностей этих стран. Такие принципиальные различия непременно следует учитывать представителям разных культур в целях успешного сотрудничества, основанного на взаимном уважении, понимании и терпимости друг к другу.