РАЗДЕЛ II. МЕНЕДЖМЕНТ

Абдусаламова А.А., Пирмагомедова А.М.

Особенности стиля управления в немецких компаниях

ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
(Россия, Махачкала)

doi: 10.18411/sr-10-02-2019-10

idsp: sciencerussia-10-02-2019-10

Научный руководитель: Юсупова Муслимат Гасан-Гусейновна

Аннотация

В данной статье представлены основные методы и способы управления в Германии. Также в статье проанализированы ключевые цели, которые преследуют немецкие менеджеры. На основе проведенного анализа авторами предлагается рассмотреть характеристики и особенности данного стиля менеджмента.

Ключевые слова: стиль управления, производство, менеджер, промышленность, немецкие промышленные нормы, немецкое налогообложение, судебные разбирательства.

Немецкий стиль соревнований строг, но не губителен. Хотя компании могут конкурировать за тот же общий рынок, что и Daimler-Benz и BMW, они обычно стремятся получить долю рынка, а не доминирование на рынке. Многие борются за определенную нишу. Немецкие компании презируют ценовую конкуренцию. Вместо этого они участвуют в том, что немецкие менеджеры называют Leistungswettbewerb, конкуренцией на основе превосходства в своих продуктах и услугах. Они конкурируют на основе цены только тогда, когда это необходимо, например, при продаже сыпучих материалов, таких как химикаты или сталь.

Немецкий менеджер концентрируется на двух задачах: качество продукции и сервис продукции. Он хочет, чтобы его компания была лучшей, и он хочет, чтобы у нее были лучшие продукты. Менеджер и вся его команда сильно ориентированы на продукт и уверены, что хороший продукт будет продаваться сам по себе. Но менеджер также уделяет большое внимание удовлетворенности клиентов, и немцы готовы придать продукту стиль, соответствующий его пожеланиям. Ключевыми лозунгами для большинства немецких менеджеров и компаний являются качество, отзывчивость, целеустремленность и контроль.

Ориентация на продукт обычно также означает ориентацию на производство. Большинство немецких менеджеров, даже на высших уровнях, знают свои производственные линии. Они внимательно следят за методами производства и хорошо знают свои цеха. Они не могут понять менеджеров в Соединенных Штатах, которые хотят только видеть финансовые отчеты и «итоги», а не проверять производственные процессы на заводе. Немецкий менеджер глубоко верит, что производственная линия хорошего качества и качественный продукт сделают для прибыли больше, чем что-либо еще. Отношения между немецкими менеджерами и рабочими часто близки, потому что они считают, что работают вместе, чтобы создать хороший продукт.

Если существует третья цель, помимо качества и обслуживания, это сотрудничество или, по крайней мере, координация с правительством. Немецкая промышленность тесно сотрудничает с правительством. Немецкий менеджмент чувствителен к государственным стандартам, государственной политике и

государственным нормам. Практически все немецкие продукты подчиняются нормам - Немецким промышленным нормам (Deutsche Industrie Normen – DIN) -, разработанным в результате консультаций между промышленностью и правительством, но при активном участии ассоциаций управления, торговых палат и профсоюзов. В результате этой практики концепция частной инициативы, действующей в общественных рамках, прочно укоренилась в сознании немецких менеджеров.

Немецкий стиль управления не является спорным. Ни правительство, ни профсоюзы, ни деловые круги не поощряют судебные разбирательства, если нет явных признаков реального и преднамеренного ущерба. Фирмы не имеют большого штата юристов. Разногласия часто обсуждаются, иногда за столом переговоров, иногда за пивом, а иногда на собрании, созванном торговой палатой или промышленной ассоциацией. Разногласия обычно улаживаются тихо, часто в частном порядке. Считается, что частые судебные разбирательства в большей степени касаются обвинителя, чем обвиняемого. Из-за такого отношения в Германии сравнительно мало юристов. Одна треть населения и треть ВВП США, Германия имеет около двадцатого числа юристов.

Немецкие менеджеры в основном набираются из числа инженеров и техников, из тех, кто производит, проектирует или обслуживает. Им платят лучше, чем другим европейцам (за исключением швейцарцев), но в среднем они получают около двух третей дохода, который ожидают их американские коллеги. Поскольку менеджеры обычно остаются в одной фирме на протяжении всей своей карьеры, медленно поднимаясь по служебной лестнице, им не нужен видимый конечный результат быстро. Менеджеры не должны беспокоиться о том, как их карьера может быть затронута прогрессом компании или подразделения, или отсутствием прогресса, за каждый год и, конечно, не за каждый квартал. Немецкое налогообложение также побуждает руководство к долгосрочному планированию. Немецкое налоговое законодательство и практика бухгалтерского учета позволяют немецким фирмам выделять значительные суммы резервам. Немецкие правила по налогу на прирост капитала освобождают доход от прироста капитала, если активы хранятся более шести месяцев или, в случае недвижимости, более двух лет. Поскольку управление не рассматривалось в Германии в качестве отдельной науки, до 1980-х годов редко можно было найти курсы по методам управления, подобные тем, которые преподаются в школах управления в Соединенных Штатах. Немцы считали, что управление как отдельная дисциплина порождает эгоизм, нелояльность, бюрократическое маневрирование, краткосрочное мышление и опасную тенденцию пренебрегать качественным производством. Вместо этого, курсы в немецких университетах сосредоточены больше на деловом администрировании, или Betriebswirtschaft, производя Betriebswirt степень. Несмотря на это, две западногерманские школы делового администрирования-Hochschule für Unternehmensführung и Европейская Бизнес-школа-были созданы в 1980-х годах, но они учат таким образом, чтобы укреплять, а не отменять традиционные немецкие способы управления. Из этого компендиума деловой практики возникает то, что можно назвать немецким стилем управления, со следующими характеристиками: коллегиальный, консенсуальный, ориентированный на продукт и качество, ориентированный на экспорт, лояльный к одной компании и приверженный ее долгосрочным перспективам.

Из этого можно сделать законный вывод, что немецкая система может подавить изменения, потому что она не такая инновационная, агрессивная или ориентированная на результаты, как стиль управления в Соединенных Штатах. Однако это было бы неверно, поскольку перемены могут происходить и происходят. Это происходит постепенно, не всегда очевидно, под лозунгами стабильности и постоянства, с наименьшим возможным смещением, и часто под давлением конкуренции из-за рубежа. Сами немецкие менеджеры

иногда предполагают, что изменения могут происходить слишком медленно, но они не уверены, следует ли или как изменить систему и ее стимулирующие структуры.

1. Зайверт Л. Ваше время в ваших руках - М.: Интерэксперт, ИНФРА – М, 1995. Перевод с английского – М.: 1991.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер – М, 2000.
3. Ефимчик, Е.Е. Основы менеджмента / Е.Е. Ефимчик., С.А. Байгот. Минск, 2003 – 276 с
4. See for examples Melling, Joseph; McKinlay, Alan, eds. (1996). Management, Labour, and Industrial Politics in Modern Europe: The Quest for Productivity Growth During the Twentieth Century. Edward Elgar. ISBN 978-1858980164. Retrieved 2015-08-29.

Аваева А.Л., Омарова А.А.

Эффективность авторитарного менеджмента на российских предприятиях

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
(Россия, Махачкала)*

doi: 10.18411/sr-10-02-2019-11

idsp: sciencerussia-10-02-2019-11

Научный руководитель-Юсупова Муслимат Гасановна

Аннотация

В данной статье проанализирован авторитарный стиль управления применительно к российской системе менеджмента, приведены положительные и отрицательные стороны этого стиля. Также приведены примеры использования авторитарного менеджмента на российских предприятиях и проведен небольшой сравнительный анализ американских и российских руководителей.

Ключевые слова: стили руководства, авторитарный стиль менеджмента, лидерство, российская система менеджмента, руководство, российская практика, американский руководитель, российский руководитель.

Стиль управления-это устойчивая совокупность конкретных принципов, методов, приемов и норм работы руководителя, характеризующая его подход к управлению коллективом и линию его поведения в возникающих при этом ситуациях.

Управление деятельностью групп и коллективов осуществляется в форме руководства и лидерства. Эти две формы управления имеют определенное сходство.

Теория лидерства К. Левина является одной из самых распространенных в мире. Он выделяет три стиля управления, одним из которых является авторитарный. Этот стиль характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат. Он подавляет инициативность, творческие способности сотрудников, очень медленно и неэффективно внедряются новшества. Сотрудники делаются пассивными, растет неудовлетворенность местом работы, компанией, своим положением, должностью, коллегами и вообще целой системой. Но в компаниях, руководствующихся таким стилем управления, число конфликтов по рабочим вопросам минимально, так как задачи ставятся свыше и строго регламентированы, документы и бухгалтерия всегда в порядке, качество произведенной продукции находится под контролем.

Авторитарный стиль управления эффективен при работе с небольшими группами или с работниками низкой и средней квалификации, в экстремальных условиях, когда требуются быстрые и решительные действия, когда недостаточно времени для дискуссий и совещаний, когда в компании слабая дисциплина.

В российских компаниях чаще всего можно встретить именно авторитарный стиль управления. Сравнивая российских руководителей и, например, западных, можно