

# Подходы управления в разных странах

Садвакасова З.М.-к.п.н., доцент  
Кафедра общей и прикладной психологии  
КазНУ им.аль-Фараби



# Финляндия

- Движущая сила – знания.
- Фактор успеха стратегических преобразований – человеческий фактор.
- Стратегия – лидерство.
- создание на базе ведущих университетов научных центров, обеспечивающих развитие как фундаментальных, так и прикладных исследований;
- разработанная и принятая к исполнению национальная техническая политика, создание технологических парков;
- высокий уровень компетентности специалистов, четкая ориентированность всех участников программ на достижение результатов;
- системное государственное и частное венчурное **финансирование нововведений и новаторских** проектов, привлечение иностранного капитала;
- постоянная интеграция всех перечисленных выше составляющих в процессе создания принципиально новых научно-технических продуктов.
- Подход: смешанные стратегические схемы в конкурентной борьбе.
- Сотрудничество.
- Концепция управления – по результатам.
- Особенность Финского управления качества в том, что на работу берут кадры с магистерским образованием. Важно иметь педагогу сформированную исследовательскую культуру, которое является залогом качественной профессиональной образовательной деятельности в организации образования.



# Япония

- *Задача в управлении* отслеживать постоянно изменяющуюся ситуацию в мире и понимать закономерности изменений в таких сферах как: глобализация, технологические новации, культивирование индивидуальных способностей, духовное возрождение и развитие глобальной многополярной структуры.
- Внедряются новейшие технологии
- Диагностика+выявление проблемы+гибкость управления
- Качество в управлении зависит от грамотного подбора персонала. При подборе и расстановке кадров руководствуются девизом: «**Правильный человек на каждую роль**».
- **Технология отбора персонала** (Отбор кадров в течение длительного времени): Письменное **эссе** на тему «Почему я хочу работать именно в данной компании, и как мои жизненные цели согласуются с ее целями?». В эссе просматриваются две стороны: ценностно-мотивационная особенность и характер человека (по почерку).
- **Технология оценки персонала:**

Методики оценки качества процесса, рационального использования рабочего времени, усиление исполнительской дисциплины.

Методики *оценки результатов* труда.

Метод групповой *публичной самооценки*.

- **Технология управления профессиональной карьерой:**

- ✓ Выдвижение из числа молодых специалистов.
- ✓ Зависимость темпов продвижения по службе от стажа и возраста.
- ✓ Программа специального обучения руководителей **стрессоустойчивости, самоконтролю, самокритичности.**

Одной из идей для мотивации персонала в Японии является прием «Поймай мяч».



- **В подходе «Хосин канри»** участвуют все сотрудники организации, высшее руководство должно поощрять энергию и энтузиазм каждого сотрудника. Процесс, как «поймай мяч», в рамках подхода «хосин канри» осуществляется *на стадии разворачивания целей и плана.*

- Для персонала разработана **программа** участия в обеспечении качества, получившая название «**Пять нулей**».

- «**Кружки качества**», где сотрудники собираются после работы (оплачивается как сверхурочная деятельность). Лозунгами кружка качества являются: «Качество определяет судьбу предприятия», «Думай о качестве ежеминутно».



# Организационная культура Японии





# Американский подход в управлении

- Государство и бизнес США – партнеры, **помогающие друг другу в трудные моменты развития**. При понижении качества отправляют компетентных специалистов в ОО для выравнивания ситуации.
- Приоритет и Вклад в научные разработки.
- Рискованные сценарии.
- Активизация обмена передовых опытов в управлении.
- Специальные программы развития «Новый курс».
- Сильная квалифицированная команда.
- Специальные программы переподготовки кадров для адаптации к новым технологиям и для конкурентоспособности персонала.
- Ставка в управлении качества делается на привлечение творческих, талантливых личности
- Стил «инициирование структуры».
- Мощный инструмент управления: «организационная культура».
- **Технология организации труда персонала:**
- Механизм «Аутстаффинга» (перевод в другую компанию). Жесткая фиксация времени. *Временные* трудовые коллективы. Строгий рабочий день.
- **Технология оплаты труда:**
- Оплата труда основана на почасовой ставке в зависимости от квалификации, от условий труда.
- **Технология социальной и психологической поддержки:**
- Индивидуальные социальные-пакеты. Приоритет топ-менеджеров в получении эксклюзивных социальных-пакетов. Штатные психологи, и регулярные визиты работников к психоаналитику, оплачиваемые работодателем.



## *Английский подход в управлении*

- Ставка на лидерские способности индивидов.
- Самомотивация.
- Приобретение навыков межличностного общения и умения убеждать.
- Принятие решений: **консультации экспертов.**
- Стил ь управления: партнерство, демократический стиль.
- Контракты заключаются – в период сезонных пиков.



## Швейцарский подход в управлении

- *Принятие решений*: центры принятия решений,
- «Вертикальные консультации» (неформальное общение с членами трудового коллектива),
- учет альтернативных подходов и **предварительная разъяснительная работа до момента принятия решения.**



# Рекомендуемые видео для размышления

- [Снижение гениальности у детей в образовании](https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=3627331093981063&id=100001126257431)

[//https://m.facebook.com/story.php?story\\_fbid=3627331093981063&id=100001126257431](https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=3627331093981063&id=100001126257431)