Менталитет в менеджменте: знать и понимать

Голубева Светлана Александровна

к.э.н, доцент

Ульяновский государственный университет,

Институт экономики и бизнеса, Ульяновск, Россия

E–mail: golubevas83@mail.ru

В последние 45 лет фокус внимания бизнеса сместился к управленческим и организационным аспектам ведения деятельности. Организационные структуры стали гибкими, вошли в практику процессные и проектные подходы. Системы менеджмента и корпоративная культура были объявлены основными драйверами конкурентоспособности. В начале этого века тренд сдвинулся к инновационному менеджменту и управлению талантами.

Будущее за организациями, которые поймут, как использовать вовлеченность сотрудников и их способность к обучению на всех уровнях компании. На современном этапе весь мир отходит от привычного стиля управления «я — начальник, ты — дурак» и сейчас крутая компания — это постоянно развивающаяся организация, объединяющая, преданных делу, команды с общим видением и системным мышлением.

Глобальный тренд настоящего времени – переход от методов и систем менеджмента, ориентированных в большей степени на физический труд, к управлению умственным трудом. Причем сегодня физического труда в его традиционном представлении уже практически нет [1].

Еще одна тенденция – это совмещение искусственного интеллекта с естественным. И здесь у нас проблемы. Старшие поколения теряют власть учителей. Более молодые быстрее и глубже осваивают компьютеры, интернет, новые девайсы и сами учат более взрослых. Причем между поколениями сейчас огромная пропасть – разрыв ментальности, традиций и мировоззрения. Причина – сверхбыстрая смена эпох. А у нас этот разрыв больше, чем в остальном мире, с учетом наших «исторических травм». Менеджмент нужно строить с пониманием всех этих разрывов.

 Проведенное исследование показало, что мир и модели управления разные. Причина в том числе в ментальности людей. Американцы ориентированы на инновации, деньги, конкуренцию, индивидуализм. Европейцев объединяет аккуратность, стремление к порядку и процедурам. Англия – родина стандартов ИСО серии 9000, и продвинуты эти стандарты прежде всего европейцами. Японцы – замкнутые, педантичные эмпирики, воспитанные ограниченностью территории и ресурсов, длительной изоляцией, трудолюбивые. Они ищут решения в деталях, нюансах. Из них они складывают совершенно неожиданные образы [3]. Пример тому – TPS.

Китайцы – другие. Они тоже трудолюбивые, но, в отличие от японцев, очень энергичные, быстрые, агрессивные. Это инновационная нация. Именно они изобрели порох и бумагу. Россия тоже известна своими трудовыми коллективами, но, в отличие от китайцев, мы не умеем получать от коллективной работы дополнительную энергию. Нам нужна мобилизация, чтобы мы начали работать в синергии. Правда, после этапа мобилизации наступает депрессия, усталость. С точки зрения коллективизма мы очень близки с японцами. Правда, отношения в коллективе у нас совсем разные. У японцев чрезвычайно высока степень заботы собственников и менеджеров о работниках. Они выстроили доверительные отношения в виде общей формулы – «Мы в одной лодке».

Литература

1. Дашкова И. А., Ткаченко И. В., Захарченко Н. С. Менеджмент. Методы принятия управленческих решений. — М.: Юрайт. 2020. 276 с.
2. Культура и менталитет персонала предприятия как факторы, формирующие модели менеджмента. Главный инженер. Управление промышленным производством. 2018;8.
3. Володина А.С. Сравнительная характеристика японского, американского и европейского менеджмента // Молодой ученый. 2010. № 1–2. С. 173–180.