

кон'юнктури ринку. Тобто за допомогою швидкого і зручного біржового механізму буде формуватися ринкова ціна .

Список використаних джерел

1. Третяк О. М. Біржовий ринок у контексті глобалізаційних явищ міжнародної економіки./Третяк О. М.//. Національний Вісник.-2010.-№ 15.- С.23-33.
2. Аграрна біржа. — Режим доступу: <http://agrex.gov.ua>
3. Аграрна біржа виступила партнером п'ятого міжнародного форуму «Агробізнес України 2013» — Режим доступу: <http://agrex.gov.ua/agrarna-birzha-vistupila-partnerom-p-yatogo-mizhnarodnogo-forumu-agrobiznes-ukrayini-2013/>
4. Шибаніна О. В. Біржовий ринок: ретроспектива розвитку, основні проблеми і напрями їх розв'язання./Шибаніна О.В.//.-Економіка АПК.- 2007.-№3.-С.104-109.

Гриб Тарас Олександрович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 6.030508 «Фінанси і кредит» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: асистент Деренко О.М.

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ В ЯПОНІІ ТА США

Менеджмент як діяльність зародився у Сполучених Штатах Америки в останній чверті ХІХ ст. На той час це була єдина країна, де підприємницька діяльність людини не залежала від її походження, національності, стану чи віросповідання. Мільйони емігрантів із Європи створили величезний ринок робочої сили, на якому працелюбна людина могла досягти значного успіху.

Сучасний американський тип менеджменту характеризується жорсткою організацією управління. Для нього найбільшою мірою характерне прагнення

до формалізації управлінських відносин. Також для американського менеджменту характерно уявлення про персональну відповідальність працівника. Ефективність роботи конкретного керівника визначається на підставі того, чи зміг він особисто досягти тих цілей, які були йому поставлені.

В американській школі менеджменту прийнято вважати, що успіх фірми залежить, насамперед, від внутрішніх факторів. Особлива увага приділяється раціональній організації виробництва, постійному зростанню продуктивності праці, ефективному використанню ресурсів. В той час, як зовнішні фактори відходять на другий план [3].

Американські бізнесмени діють прямолінійно, вдаються до натиску у процесі узгодження рішення на переговорах, не роблять довгих відступів, а відразу переходять до самої суті питання, прагматично класифікуючи їх, вирішуючи питання один за іншим.

Менеджмент у Японії, як і в будь-якій іншій країні, відображає її історичні особливості, культуру і суспільну психологію. Він безпосередньо пов'язаний із суспільно-економічним устроєм країни. Японські методи управління в корені відмінні від європейських і американських. Але це не означає, що японці управляють більш ефективно. Японський менеджмент, заснований на колективізмі, має на увазі використання морально-психологічних важелів впливу на особистість. Насамперед, це почуття боргу перед колективом, що в японському менталітеті аналогічно почуттю сорому. Зважаючи на те, що податкова система працює на зрівняння доходів і матеріального стану населення у суспільстві, мінімальне розшарування по добробуті, це дає можливість використовувати почуття колективізму максимально ефективно [1].

Чим відрізняється японський метод керування від методів, використовуваних у більшості країн Європи й Америки? Насамперед основним предметом управління в Японії є трудові ресурси. Ціль, що ставить перед собою японський керівник – підвищити ефективність роботи підприємства в основному за рахунок підвищення продуктивності праці робітників. Тим часом у європейському й американському менеджменті основною метою є

максималізація прибутку, тобто одержання найбільшої вигоди з найменшими зусиллями.

Японська система менеджменту визнана найбільш ефективною в усьому світі по головній причині її успіху – уміння працювати з людьми. Японія першою у світі стала розвивати сучасний менеджмент на принципі «людської особистості», залучаючи всіх працівників до діяльності підприємств і фірм, до виготовлення якісної продукції з низькими витратами. У бідній природними ресурсами країні традиційно культивується принцип: «наше багатство - людські ресурси», відповідно до якого створюються умови для найбільш ефективного використання цих ресурсів [2].

Японський менеджмент постійно використовує найбільш корисні концепції керування західних країн, їхні методи й техніку, пристосовуючи їх до своїх національних особливостей, зберігаючи та підсилюючи тим самим свої цінності й сприяючи встановленню особливого стилю мислення і методів, властивим тільки японським менеджерам. Японська модель менеджменту ґрунтується на філософії «Ми всі одна родина», тому найважливіше завдання японських менеджерів – встановити нормальні стосунки із працівниками, сформувані розуміння того, що робітники й менеджери - одна родина. Компанії, яким удалося це зробити, досягли найбільшого успіху. Опитування працівників всесвітньо відомої фірми «Соні Корпорейшн» показали, що 75-85% опитаних вважають себе однією «командою», посилені спільні дії якої принесуть всім її членам користь. Японці переконані, що можна змінити світогляд, розводитися, міняти прізвище й ім'я, неможливо лише змінити фірмі. Практика показує, що працівники, тривалий час працюючі разом, створюють атмосферу самомотивації й самостимулювання. Керування при цьому носить в основному рекомендаційний характер – у цих умовах не варто занадто чітко визначати коло обов'язків кожного, тому що кожний готовий робити те, що необхідно. У результаті на японських фірмах майже не спостерігається плинності кадрів і, судячи зі статистики, на 1000 робітників автомобілебудівної промисловості доводиться всього 25 днів прогулів (у США - 343 дня, тобто в 14 разів більше).

Підсумовуючи, слід зазначити, що в сучасній теорії і практиці управління персоналом на фірмах індустріально розвинутих країн домінують два діаметрально протилежних підходи – американський (європейський або західний) і японський. Нині у більшості країн світу відбувається процес творчого осмислення та адаптації американського менеджменту до національних особливостей, на цій основі виникають регіонально-національні моделі менеджменту. Поряд з цим в останні роки зростає інтерес до японських форм і методів керування, тому що швидкий успішний розвиток економіки цієї країни дозволило їй зайняти лідируюче положення у світі.

Список використаних джерел

1. Каору І. Японські методи керування якістю / І. Каору. – К. : Економіка, 2007. – 257 с.
2. Ерошенков І.Н. Діяльність менеджера у сприйнятті сучасних умов / І.Н. Ерошенков. – М. : Астрель, 2004. – 332 с.
3. Стігліц Дж. Америка і новий економічний порядок після глобальної кризи / Дж. Стігліц. – М. : Ексмо, 2011. – 512 с.
4. Полукаров В. Л. Основи менеджменту / В.Л. Полукаров. - М. : КноРус, 2008. – 545 с.

Дейбук Інна Миколаївна,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету
Науковий керівник: к.е.н, доцент Ковальчук В.Г.

СИТУАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Ознакою розвитку управлінських систем стала їх класифікація за термінами здійснення, тобто, основним фактором стало формування змісту управлінських заходів у відповідності зі зміною цілей і завдань протягом