

«ТЕОРИЯ Z» У. ОУЧИ

Выполнила: Молоткова Т.

У-1222

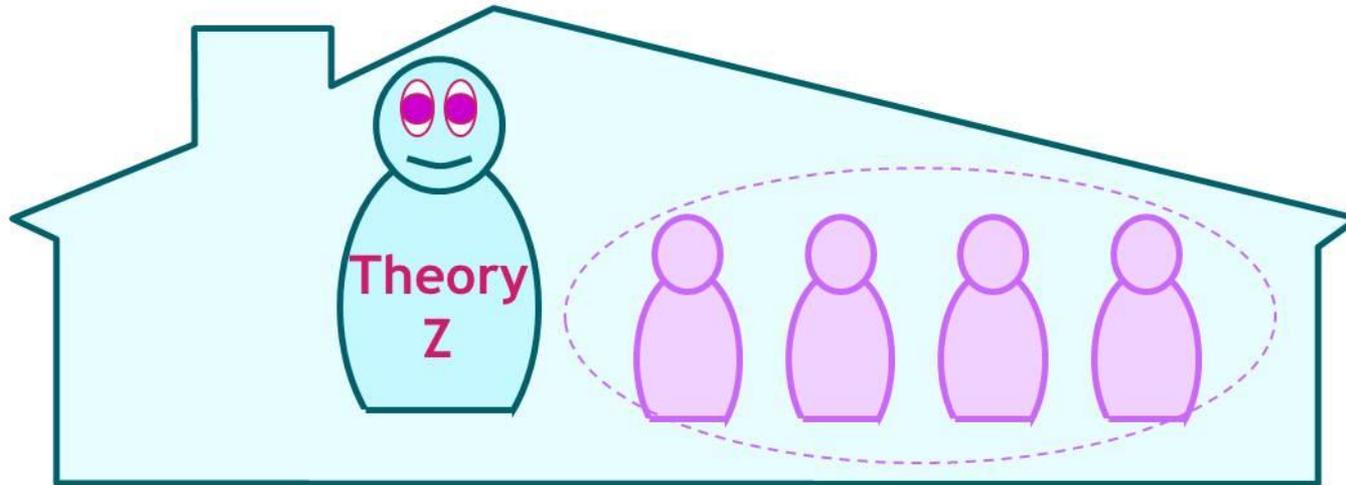
Теория Z разработана в 1981 г.
американским профессором У.Оучи. Она
основана на японском опыте управления,
дополняет теории «X» и «Y» Д. Мак-
Грегора.

gettyimages®



corner.com

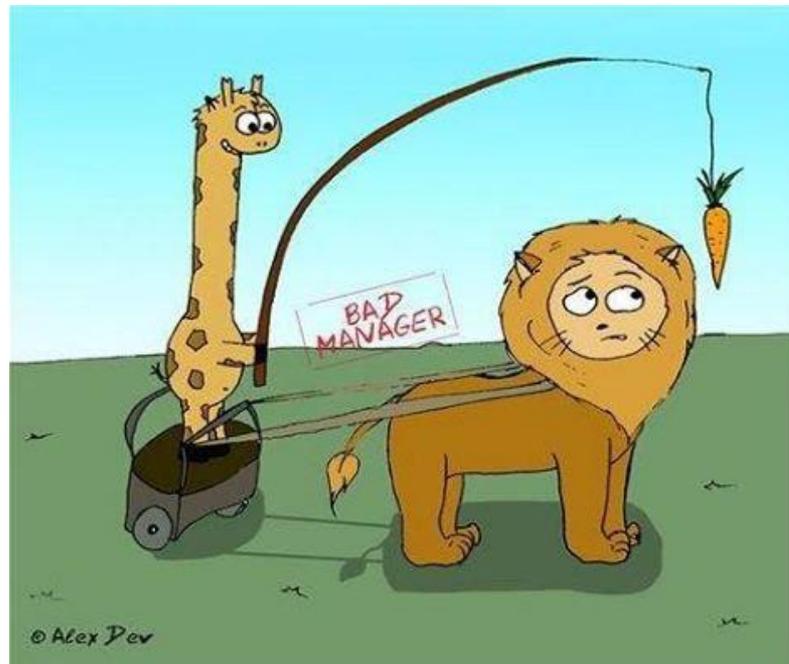
- Главной отличительной чертой этой теории является обоснование коллективных принципов мотивации. Согласно этой теории, на мотивацию работников должны влиять ценности всего предприятия.
- Эти ценности у сотрудников надо развивать при помощи правильной организации и стимулирования преданности общим целям и коллективу, отношений солидарности, доверия. *Цели работника и цели компании должны совпадать.*



Теория Z имеет следующие принципы:

- ⊙ групповое принятие решений;
- ⊙ на мотивы людей влияют биологические и социальные потребности;
- ⊙ каждый несет ответственность за результат своего труда;
- ⊙ неформальный контроль за итогами труда на основе критериев оценки и четких методов;
- ⊙ организация должна постоянно организовывать мероприятия по самообразованию, и перемещать сотрудников с одного рабочего места на другое для их лучшего ознакомления с производством;
- ⊙ медленное продвижение по карьерной лестнице;
- ⊙ служебная карьера должна проходить медленно с продвижением людей при достижении ими определенного возраста;
- ⊙ руководство должно заботиться о своих работниках;
- ⊙ именно человек влияет на успешную деятельность компании, так как он является основой любого коллектива.

- Теория «Z» описывает хорошего сотрудника, который предпочитает работать в группе, у него стабильные цели в его работе на долгую перспективу.
- Стимулировать сотрудников к труду можно используя сначала материальное, а затем и моральное поощрение.
- Теория мотивации, дающая общее представление человека-работника, при ее использовании помогает понять, как лучше мотивировать людей на труд.



Преимущества теории «Z»:

- Главное внимание уделяется мотивированию всего коллектива и раскрепощению инициативы сотрудника.
- Руководители постоянно бывают на производстве, дружески общаются с подчиненными.
- Медленное продвижение по службе, благодаря чему руководство может точнее оценить способности работников.
- Обучение без отрыва от места работы.
- Возможность постоянного повышения квалификации.



Недостатки теории «Z»:

- В организацию, использующую такую теорию, обычно стремятся нанимать сотрудников себе подобных.
- Применение ценностей и традиций.
- Не всех может устраивать медленное повышение по карьерной лестнице.



ВЫВОД:

теория Z описывает перспективу развития человеческих отношений. Согласно теории «Z», эффективное управление должно охватывать работников всех уровней, рассматривая их как одну большую семью. Как во всякой идеальной семье, они трудятся в полном согласии, двигаясь к одной и той же цели. Менеджеры, которые придерживаются теории «Z», считают, что, если работники испытывают чувство общности и принадлежности к коллективу, они скорее будут трудиться на совесть и с большим энтузиазмом стараться достичь наилучшего конечного результата.