

ТЕОРИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ»

Подготовила Родина Ольга
ОБ17-9

Элтон Мэйо

- Американский психолог и социолог, исследователь проблем организационного поведения и управления в производственных организациях.



Хоторнский эксперимент

- уменьшение текучести кадров
- повышение стимулов работников для роста производительности труда
- эксперименты с различными условиями труда
- изучение сущности неформальной группы



Выводы из эксперимента

- у людей присутствует потребность принадлежать своей рабочей группе;
- на производстве существуют различные формальные и неформальные группы (основанные на дружеских взаимоотношениях и общих интересах);
- любую неформальную группу можно использовать в интересах предприятия, воздействуя на всю группу через одного работника и тем самым увеличивая производительность труда.



Отличительные черты теории "человеческих отношений"

- широкое участие рядовых людей в управлении организацией;
- соединение формальной и неформальной властных структур;
- преувеличение роли малой группы;
- внедрение новых форм организации труда, которые повышают мотивацию и удовлетворенность работой



Неформальная организация

- представляет собой “действия, ценности, нормы, убеждения и неофициальные правила, а также сложную сеть социальных связей, типов членства и центров влияния и коммуникации, которые сложились внутри и между составляющими организацию группами при формальных структурах, но конкретизированы ими”
- играет решающую роль в организационной деятельности



ЧЕМ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ? «КЛАССИЧЕСКАЯ»

ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ (тейлоризм)

- формальная структура управления
- координация и детализированный контроль
- строгое соблюдение дисциплины
- индивидуальное вознаграждение
- узкая специализация задач
- авторитарные методы управления
- правильный подбор кадров и орудий труда
- соответствие людей структуре

ТЕОРИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ»

- неформальная структура
- малая группа
- взаимодействие людей
- общий контроль
- самодисциплина
- возможности творческого роста
- коллективное вознаграждение
- демократический стиль руководства
- соответствие структуры людям



Недостатки теории «человеческих отношений»

- преувеличивали влияние психологического фактора;
 - не принимали во внимание особенностей корпоративной культуры;
 - не оставляли руководителю возможности для принятия жестких организационных решений, если того требует ситуация;
 - не учитывали связи психологического фактора с системой других факторов (социальных, культурных, технологических, структурных, внесистемных и т.д.);
 - рассматривали организацию только как закрытую систему без учета влияния рыночного и институционального окружения, проблем распределения и перераспределения властных и других ресурсов в организации.
-



Последователи школы человеческих отношений

- ▣ **Теория мотивации**
- ▣ А. Маслоу, Ф. Херцберг, В. Врум

