

# «Теория человеческих отношений» в управлении производством

- *Элтон Мэйо*



***Выполнили:***

Орлов Иван

Южанин Андрей

Кропанева Полина

Грелина Анастасия

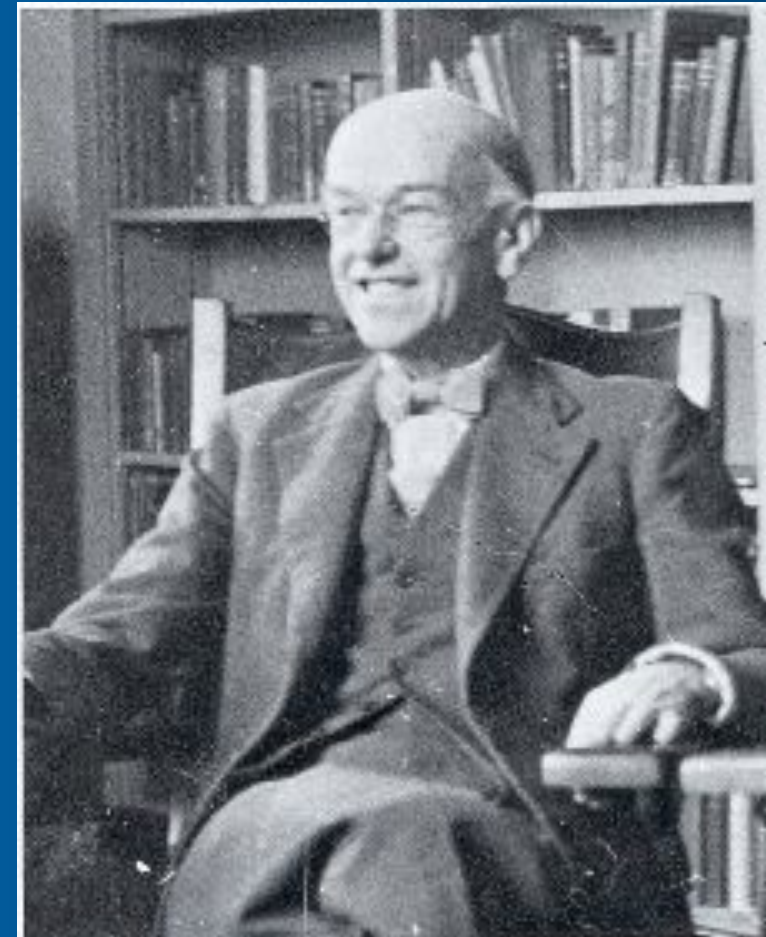
# В чем заключается смысл теории?

- *Главный фактор производительности работника - это не производственный процесс, а его социальное и психологическое положение в коллективе.*
- *Основная идея - сосредоточить основное внимание на работнике, а не на его обязанностях.*



# Авторы теории

- *Элтон Мейо (1880-1949)* – американский социолог и психолог, один из основоположников социологии и социальной психологии, профессор Гарвардского университета.
- Также определенный вклад в развитие теории внесли *Роберт Оуэн* и *Мэри Паркер Фоллет*:
- Первый утверждал, что о людях нужно заботиться также, как и обслуживать оборудование.
- А вторая считала необходимым рассматривать каждую организацию как определенную «социальную систему».



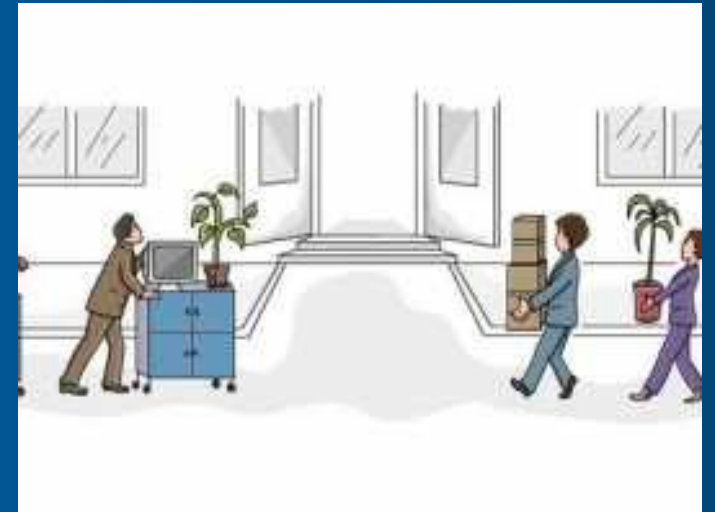
# Этапы возникновения

- Теория «человеческих отношений» сформулирована Мейо в ходе его знаменитых Хоторнских экспериментов, которые проводились в течение 13 лет (с 1924 по 1936 г.) в городе Хоторне близ Чикаго.
- В целом можно выделить четыре этапа экспериментальной работы:



# Этапы возникновения

- *На первом этапе* в 1924 году к Мейо обратилось руководство текстильного предприятия с просьбой разобраться в причинах высокой текучести кадров. В одном из цехов, где работали преимущественно женщины, Мейо провел ряд реорганизационных мероприятий.
- *На втором этапе* свою экспериментальную работу Мейо продолжил в «Western Electric Company». Забастовочного движения на этом предприятии, где работало около 130 тысяч человек, не было, но компания столкнулась с фактом снижения производительности труда сборщиц реле телефонных аппаратов.
- *На третьем и четвертом этапах* новые эксперименты продолжились на том же самом предприятии.



# Закономерности

*Элтон Мейо* выделил следующие закономерности:

- социальные нормы поведения влияют на производительность труда;
- социальные стимулы в значительной мере сказываются на поведении членов организации;
- групповые факторы поведения главенствуют над личностными;
- для деятельности всей группы важно неформальное лидерство.



# Условия реализации теории

Для реализации теории человеческих отношений необходимо обеспечить следующие условия:

- сформировать паритетное управление, которое будет основано на учете взаимных интересов администрации и работников предприятия (гос. учреждения);
- организовать гуманизацию труда, посредством внедрения новой техники и технологий, создания благоприятных условий труда;
- перейти к принятию коллегиальных решений, демократическому стилю руководства;
- провести профессиональное обучение работников и создать условия для повышения их профессиональной квалификации.



# Политическая доктрина «человеческих отношений» в США

- 1) Человек – это «социобильное существо», ориентированное на принадлежность к определенной группе и включенное в контекст группового поведения.
- 2) Бюрократическая организация с ее жесткой иерархией несовместима с природой человека и его свободой.
- 3) Руководители предприятий в большей степени должны ориентироваться на людей, чем на продукцию.
- 4) Вознаграждение за труд всей группы эффективнее вознаграждения одного человека. Социальное вознаграждение эффективнее экономического.





# Применение теории «человеческих отношений» в России

**РОСНО**

**медицинское страхование**



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**