

Теория государственного управления. Бихевиоризм.

АВТОРЫ: ВОЛКОВА И.А.
ЕЛАНЦЕВА Д.В.
ЗОЛОТАВИНА А.И.

Бихевиоризм

(от англ. *behaviour* – поведение) – направление, рассматривающее психику как формы поведения.

Поведение – совокупность реакций организма на стимулы внешней среды

Формула: стимул-реакция
 $S \rightarrow R$

Задача психологии – установить однозначные отношения между стимулами и реакциями.



Д. Уотсон (1878-1958)
американский
психолог,
основоположник
бихевиоризма



Бихевиористский подход к государственному администрированию заключается в том, что авторы (Г. Саймон, Д. Смитцберг, В. Томпсон, Д. Истон) стремились представить в качестве фундамента науки управления достижения современной социальной психологии и социологии и объяснить реальное функционирование административных служб через анализ поведения работающих в них индивидов и групп.

Дэвид Истон.

8 основных принципов бихевиоральной методологии:

1. Закономерность;
2. Верификация (проверка на практике);
3. Методика;
4. Количественные методы;
5. Ценности;
6. Систематичность;
7. Чистая наука;
8. Интеграция.

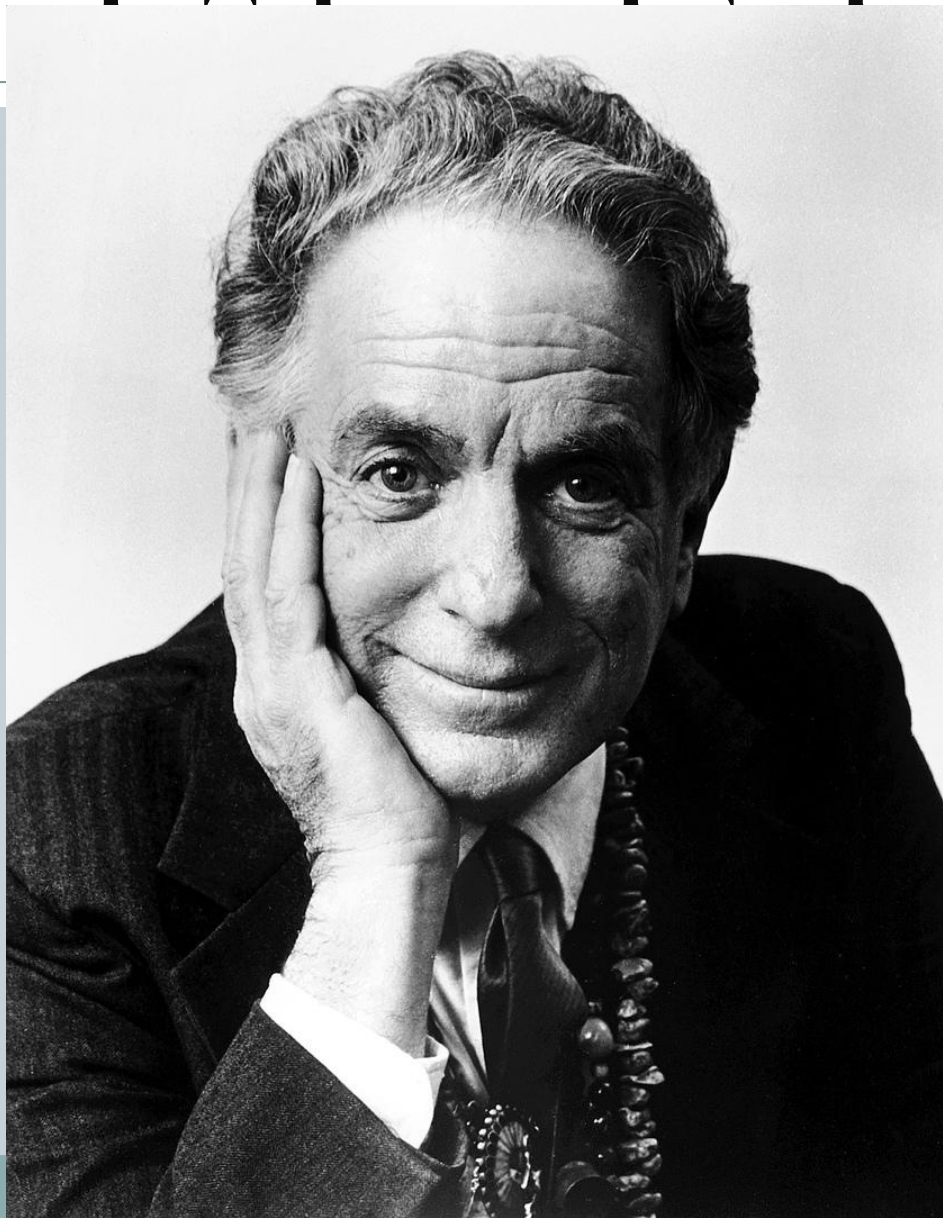
Дуглас Мак-Грегор



Сравнительная характеристика теорий X и Y Д. Мак-Грегора

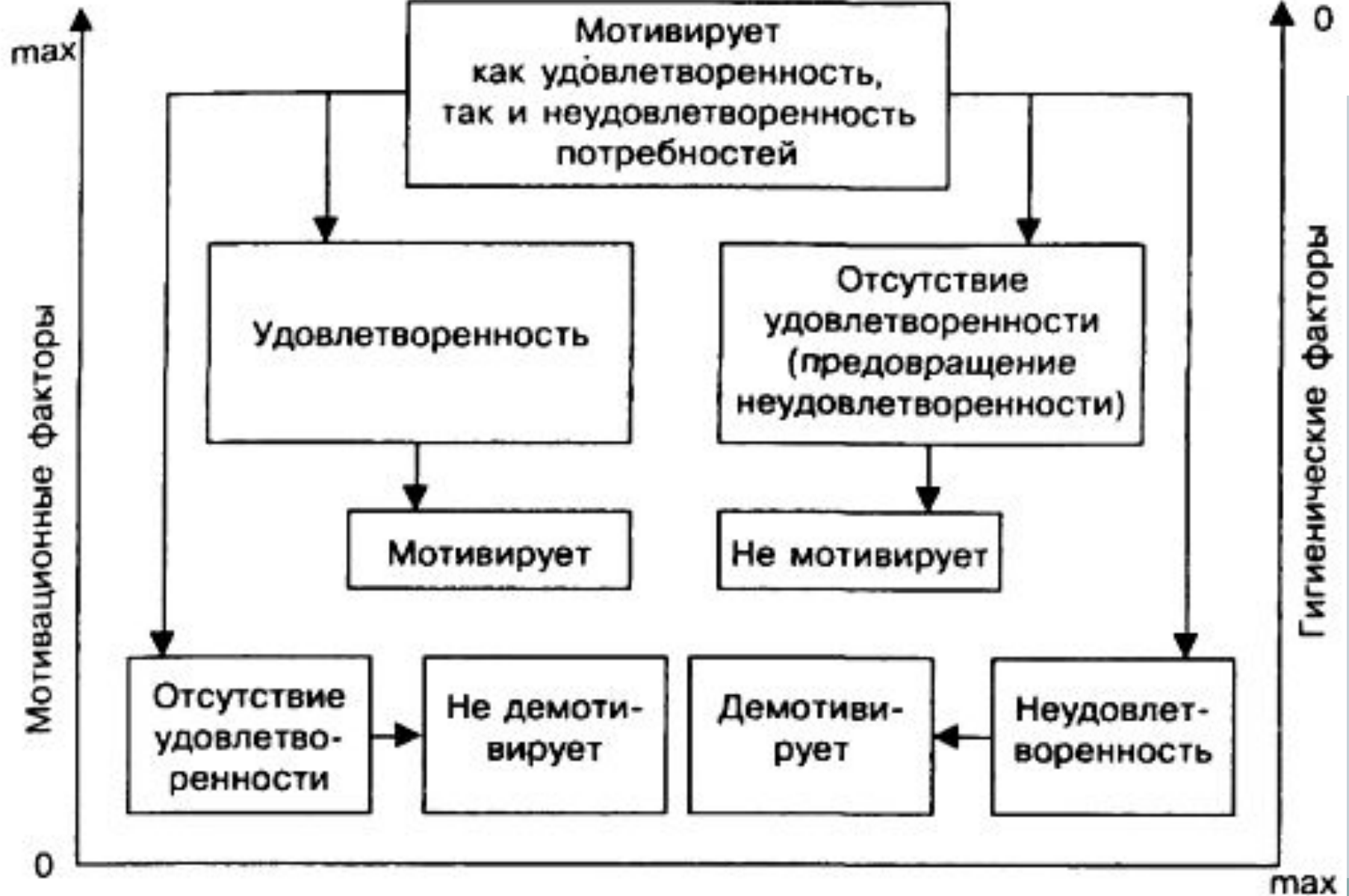
Теория X Статическая стратегия управления	Теория Y Динамическая стратегия управления
1. Чиновник не любит трудиться и при любой возможности избегает работы	1. Труд — процесс естественный, если условия его благоприятные, чиновник примет на себя ответственность и даже будет стремиться к ней
2. Чиновник старается избавиться от ответственности	2. Если чиновник понимает цели организации, он будет использовать самоуправление и самоконтроль
3. Чтобы заставить чиновника трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания	3. Способность к творческому решению проблем встречается достаточно часто, но интеллектуальный потенциал среднего чиновника используется лишь частично
4. Больше всего чиновник хочет гарантий и стабильности	4. У чиновника есть потребности в принадлежности к организации, самовыражению и достижению высоких целей

Фредерик Герцберг



Модель Ф. Герцберга

Гигиенические факторы	Мотивирующие факторы (мотиваторы)
<ul style="list-style-type: none">• зарплата;• социальные блага;• условия работы;• статус;• климат на предприятии;• рабочая атмосфера, обстановка;• отношение к начальству и к коллегам.	<ul style="list-style-type: none">• интересная работа: увлекательная постановка вопросов, многосторонность, возможность повысить свои знания;• самостоятельность и полномочия, свой участок работы;• возможность добиться ощутимых результатов;• признание достижений, выражающееся в увеличении дохода, полномочий, степени трудности поставленных задач;• профессиональное обучение и повышение квалификации как непрерывный процесс.





Суть этих принципов состоит в том, чтобы найти соответствие между микроструктурой группы (или психологическими отношениями между индивидами) и микроструктурой общества.