

Ранние теории мотивации: классические теории управления, теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов

Презентацию подготовила
Студентка группы Упб-2601-01-00
Смирнова Лиана

Содержание:

- Основные понятия
- Классические теории управления
- Теории человеческих отношений
- Теории человеческих ресурсов



Основные понятия

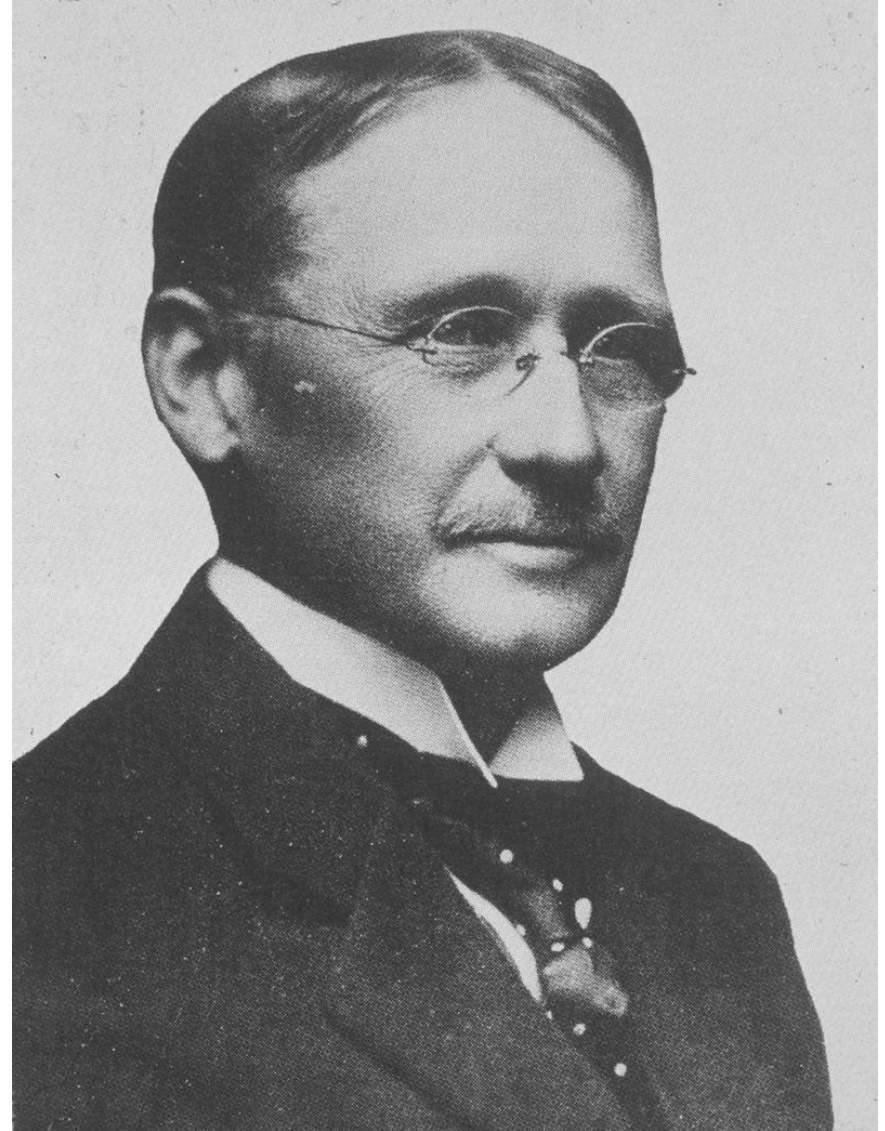
Персонал организации- это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором найма.

Мотивация персонала — один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного сотрудника компании.



Классические теории управления

- Классические теории управления получили развитие в период с 1880-1930 гг.
- Основателем классической теории управления считается Фредерик Тейлор



Принципы научного управления по Ф.Тейлору:

- исследование каждого отдельного вида деятельности;
 - отбор работников для выполнения определенных операций и их обучение;
 - обеспечение работников необходимыми ресурсами;
 - систематическое и правильное использование методов стимулирования;
 - выделение, планирование в отдельный процесс управления;
 - утверждение менеджмента в качестве самостоятельной деятельности.
- Главная идея Ф.Тейлора - управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление.

Принципы управления по Файолю:

- Разделение труда
- Полномочия и ответственность
- Дисциплина
- Единоначалие
- Единство действий
- Подчинённость интересов
- Вознаграждение
- Централизация
- Скалярная цепь
- Порядок
- Справедливость
- Стабильность персонала
- Инициатива
- Корпоративный дух



Главные постулаты классических теорий

- Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения
- Мало таких индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля

Задачи руководителя:

- строгий контроль и наблюдение за подчиненными
- разложить задачи на легко усваиваемые, простые и повторяющиеся операции
- разработать простые процедуры труда и проводить их в практику

Ожидаемые результаты:

- a. Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив
- b. Если задачи будут в достаточной мере упрощены и если индивиды будут строго контролироваться, то они смогут соблюсти фиксированные нормы производства.

Теории человеческих отношений

- Теории «человеческих отношений» стали применяться с начала 1930 г.
- Перенос центра тяжести в управление с выполнением задач на отношения между людьми является основной отличительной характеристикой теории "человеческих отношений".
- Основателем является Элтон Мейо.



В основу доктрины «человеческих отношений» положены следующие принципы:

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. Работникам необходимо создавать благоприятные условия труда и общения для того, чтобы повысить их производительность.
4. Вознаграждение за труд всей группы эффективнее вознаграждения одного человека. Социальное вознаграждение эффективнее экономического. Демократический стиль руководства, повышение удовлетворенности трудом и взаимоотношениями, создание атмосферы сотрудничества являются элементами социального вознаграждения.

Главные постулаты теорий человеческих отношений

- Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, испытывают желание быть интегрированными, признанными как индивиды
- Эти потребности являются более важными, чем деньги, в побуждении и мотивированности к труду

Задача руководителя:

- ✓ сделать так, чтобы каждый чувствовал себя полезным и нужным
- ✓ информировать о планах, учитывать их предложения по улучшению этих планов
- ✓ предоставлять возможность определенной самостоятельности и определенный личный самоконтроль над исполнением рутинных операций

Ожидаемые результаты:

- Удовлетворение основных потребностей по взаимодействию индивидов и в чувстве их собственной значимости
- Факт удовлетворения потребностей поднимает их дух и уменьшает чувство противодействия официальным властям.

Теории человеческих ресурсов

- Теории человеческих ресурсов являются современными. Взгляды Э. Мэйо и его последователей получили свое дальнейшее развитие в трудах Д. Мак-Грегора.
- Он сравнил философию традиционного менеджмента с более современным подходом к удовлетворению от работы и выделил "человеческий дух" как основную мотивирующую силу.



Две теории Д. Мак-Грегора:

Теория X (традиционная точка зрения)

- средний индивидуум имеет стойкую нелюбовь к работе и, насколько возможно, будет избегать ее;
- в связи с этим большинство людей следует принуждать к работе и контролировать. Ими необходимо управлять, угрожая наказанием, чтобы заставить их приложить усилия к достижению целей организаций;
- средний индивидуум предпочитает быть руководимым, желает избегать ответственности, имеет относительно слабые амбиции и больше всего хочет безопасности и покоя.

Теория Y (современная точка зрения)

- расходование физической и духовной энергии в работе так же естественно, как и при игре или отдыхе;
- внешний контроль и угроза наказания не являются единственным средством заставить человека добросовестно работать. Это можно сделать, используя самоуправление и самоконтроль работника;
- соответствие целям является функцией вознаграждения, ассоциированного с их достижением.

Основные положения :

- долгосрочный наем кадров;
- групповое принятие решения;
- индивидуальная ответственность;
- неоперативная оценка кадров и их умеренное продвижение;
- неопределенный, неформальный контроль с помощью четких и формализованных методов;
- карьера не по имеющейся специальности;
- всесторонняя забота о работниках.

Главные постулаты теорий человеческих ресурсов

- Труд для большинства индивидов приносит удовлетворение
 - Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они участвуют сами
 - Большинство индивидов способны к самостоятельности, к творчеству, к ответственности, а также к личному самоконтролю на более высоком месте по иерархии, чем то, которое они теперь занимают
- Задачи руководителя:
- Лучшее использование человеческих ресурсов
 - Создать обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности
 - содействовать полному участию персонала в решении важных проблем, постоянно расширяя самостоятельность и самоконтроль у своих подчиненных
- Ожидаемые результаты:
- Повышение эффективности производства
 - Повышение полученного удовлетворения трудом.

Наименование теорий	Постулаты теорий	Задачи руководителей организации	Ожидаемые результаты
Классические теории	Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения, это присущее для них качество. То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они зарабатывают, делая это. Мало таких индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля	Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение подчиненными. Он должен разложить задачи легкоусваиваемые, простые повторяющиеся операции, разработать простые процедуры труда и проводить их в практику	Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив. Если задачи будут в достаточной мере упрощены и если индивиды будут строго контролироваться, то они смогут соблюсти фиксированные нормы производства

Теории человеческих отношений	Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными, признанными как индивиды. Эти потребности являются более важными, чем деньги, в побуждении и мотивированности к труду	Главная задача руководителя сделать так, чтобы каждый чувствовал себя полезным и нужным. Он должен информировать своих подчиненных о планах, а также учитывать их предложения по улучшению этих планов. Руководитель должен предоставлять своим подчиненным возможность определенной самостоятельности и определенный личный самоконтроль над исполнением рутинных операций	Факт обмена информацией с подчиненными и их участия в рутинных решениях позволяет руководителю удовлетворить основные потребности по взаимодействию индивидов и в чувстве их собственной значимости. Факт удовлетворения потребностей поднимает их дух и уменьшает чувство противодействия официальным властям, т.е. подчиненные охотнее общаются с руководством
--	---	--	---

Теории человеческих ресурсов	Труд для большинства индивидов приносит удовлетворение. Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они участвуют. Большинство индивидов способны самостоятельности, творчеству, ответственности, а также к личному самоконтролю на более высоком месте по иерархии, чем то, которое они теперь занимают	Главной задачей руководителя является лучшее использование человеческих ресурсов. Он должен создать такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности, содействовать полному участию персонала в решении важных проблем, постоянно расширяя самостоятельность и самоконтроль у своих подчиненных	Факт расширения самостоятельности и самоконтроля у подчиненных повлечет за собой прямое повышение эффективности производства. Вследствие этого полученное удовлетворение трудом может повыситься, поскольку подчиненные более полно используют собственные ресурсы
---	---	--	---

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

- <https://studfile.net/preview/3601833/page:3/>
- <https://studfile.net/preview/3537369/>
- <http://bigor.bmstu.ru/?cnt/?doc=pers/pers005.mod/?cou=pers/base.cou>
- <https://zdamsam.ru/a58875.html>

Спасибо за
внимание!