

Школа человеческих отношений

Появилась на рубеже 20-30-х гг.

- В основу были положены достижения психологии и социологии.
- Школа сосредоточила свое внимание на человеке: на том, как он взаимодействует другими, как реагирует на разного рода ситуации, желая удовлетворить свои потребности.



- Стремилась построить модели поведения людей



Роберт Оуэн

Утверждал, что предприятие много времени тратит на обслуживание оборудования (смазка, ремонт и т. д.) и мало заботится о людях. Поэтому вполне разумно тратить такое же время и на "уход" за людьми ("живой машиной"), тогда, скорее всего, не понадобится "ремонтить" людей.

Основоположник школы человеческих отношений Э. Мэйо.



Он полагал, что прежние управленческие методы всецело направлены на достижение материальной эффективности, а не на установление сотрудничества, в то время как простое проявление внимания к людям оказывает очень большое влияние на производительность труда.

(Суть идеи: сама работа имеет меньшее значение, чем социальное и психологическое положение рабочего в процессе производства.)



М. П. Фолетт

Основные идеи Мари Паркер Фоллет:

- Для успешного управления менеджер должен отказаться от формальных взаимодействий с рабочими, быть лидером, признанным рабочими
- Менеджмент – это искусство «добиваться результатов посредством действий других». Гибкость и гармония во взаимоотношениях между менеджерами и рабочими.
- Менеджер должен исходить из ситуации и управлять в соответствии с тем, что диктует ситуация, а не с тем, что предписано функцией управления.

Именно М.П.Фоллет была первой, кто определил менеджмент как

- "обеспечение выполнения работы с помощью других лиц".



Абрахам Маслоу

Мотивами поступков людей являются, в основном, не экономические силы, как считали сторонники и последователи школы научного управления, а различные потребности, которые могут быть лишь частично и косвенно удовлетворены с помощью денег.

К исходным положениям теории человеческих отношений относятся:

- люди в основном мотивируются социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря отношениям с другими людьми;
- в результате промышленной революции и рационализации процесса сама работа в значительной степени потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек ищет во взаимоотношениях с другими людьми;
- люди более отзывчивы к социальному влиянию группы равных им людей, чем побуждением посредством контроля, исходящего от руководства;
- работник откликается на побуждение руководителя, если руководитель рассматривается работником как средство удовлетворения своих потребностей.



**Школа человеческих отношений
внесла в прежние концепции
менеджмента следующие поправки:**



- **увеличение внимания к социальным потребностям человека;**
- **улучшение рабочих мест путем снижения отрицательных последствий сверхспециализации;**
- **отказ от акцента на иерархичность власти и призыв к участию работников в управлении;**
- **возрастающее признание неформальных отношений.**

В дальнейшем (40-60-е гг. XX вв.) идеи школы человеческих отношений легли в основу школы поведенческих наук.

Главные задачи:

- Мотивация
- Лидерство
- Поддержание отношения к персоналу как к активным человеческим ресурсам

Стремились к повышению эффективности деятельности предприятия за счет повышения эффективности человеческого ресурса.

