



# ТЕОРИЯ X И ТЕОРИЯ Y ДУГЛАСА МАКГРЕГОРА

**Ровейн Любовь**  
**Группа - Усс – 21.19**

Дуглас Мак-Грегор (1906, Детройт — 1 октября 1964, Массачусетс) — американский социальный психолог. Предложил теорию X и теорию Y, которые старались подвести под факторы мотивации рациональную и приемлемую основу.

В начале 50-х годов Мак-Грегор впервые сформулировал свои идеи об управлении. Дуглас Мак-Грегор утверждал, что существует два вида менеджмента персонала, первый из которых основывается на «теории X», а второй — на «теории Y».



# Теория X и Y МакГрегора

Теория МакГрегора - описывает типы менеджеров организаций и соответствующие типы их поведения.

Ничего делать  
не буду!  
Не хочу работать!  
Не надо мне  
ответственности!

**ТЕОРИЯ X**



**ТЕОРИЯ Y**

Ура, работа!  
Я к многому способен  
и многого смогу добиться  
в труде! У меня есть  
новые идеи!

# Что же такое теория X и теория Y ?

Это теория мотивации и стилей руководства. Дуглас Макгрегор выделяет два реальных набора рабочих предположений – две теории, которые были названы «Теория X» и «Теория Y».

Согласно «Теории X» - люди по своей природе ленивы и работают только по принуждению. Человек испытывает врожденное отвращение к труду и старается от него отлынивать.

«Теория Y» - руководители должны уважать подчиненных и давать им возможность действовать самостоятельно, чтобы пробуждать в них стремление следовать нравственным принципам и соблюдать дисциплину.





# Теория X



*Человек ленив и  
стремится избежать  
работу*

Строгое руководство и  
контроль являются  
главными методами  
управления

*Работники боятся  
ответственности и  
хотят чтобы ими  
руководили*

Для достижения целей  
надо принуждать  
работников трудиться  
под угрозой санкций не  
забывая и о  
вознаграждении

В поведении сотрудников  
доминирует стремление  
к безопасности



# Теория Y



Нежелание работать – это не врождённое качество работника, а следствие плохих условий труда, которые подавляют естественную любовь к труду.

При благоприятном, успешном прошлом опыте работники стремятся брать на себя ответственность

При наличии хороших условий сотрудники формируют в себе такие качества, как самодисциплину и самоконтроль

Лучшие средства осуществления целей организации - вознаграждение и личное развитие

Грубый потенциал работников выше, чем принято считать. В современном производстве их созидательные возможности используются только частично

Теория Х» исходит из неверных предпосылок о природе человека.

«Теория Х» предполагает, что люди могут работать только по принуждению. Однако любое принуждение имеет свои пределы. Часто люди работают гораздо лучше под воздействием убеждения или интереса к совместной работе. «Теория Х» придерживается пессимистического взгляда на природу человека. Согласно «Теории Х», отношения между руководителями и подчиненными основаны на обоюдной враждебности.

Менеджеры типа «Теория Х», считают, что работники не способны мыслить и действовать самостоятельно. По этой причине такие менеджеры ради общего блага компании стремятся тщательно контролировать деятельность своих подчиненных, считая, что подчиненные работают только тогда когда за ними кто-то постоянно следит.

Менеджеры типа «Теория Х» предполагают, что сотрудники не желают добровольно брать на себя ответственность, поскольку их интересует только зарплата.

Менеджеры типа «Теория Х» уверены, что подчиненные не видят общую картину дел или не заботятся об успехе компании в целом.



Согласно же «Теории Y», руководство должно принимать во внимание как нужды компании в целом, так и потребности ее сотрудников, которые, в свою очередь, желали бы приносить пользу своей организации.

В рамках «Теории Y», менеджеры не только могут, но и должны действовать решительно, ибо в конечном итоге именно они отвечают за решение стоящих перед ними проблем.

При возникновении критической ситуации подчиненные будут ждать от них указаний о том, какие действия предпринимать. Это не значит, что в кризис «Теория Y», становится неактуальной. Даже в критической ситуации менеджер должен относиться к людям вежливо и беспристрастно, не подвергая сомнению их мотивы.

Тем не менее, он должен действовать твердо и при необходимости даже увольнять сотрудников – особенно тех, менталитет которых соответствует «Теории X».







Спасибо за  
внимание!