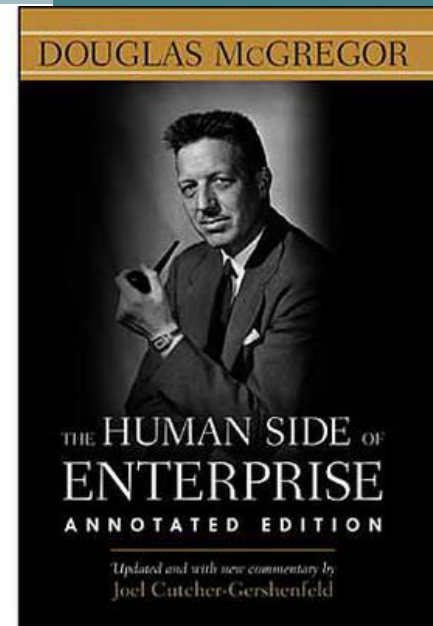


Американская социально-психологическая школа . Теория Д.Мак- Грегора.



История развития школы

- Направление возникло в США в 20-е годы XX века.
- Представители : Э. Мейо, У. Мур, Ф. Ротлисбергер, У. Диксон, Д. Мак-Грегор, К. Арджайрие, Р. Лайкерт, Ф. Селзник, Ф. Херцберг, А.П. Слоун.

История развития школы

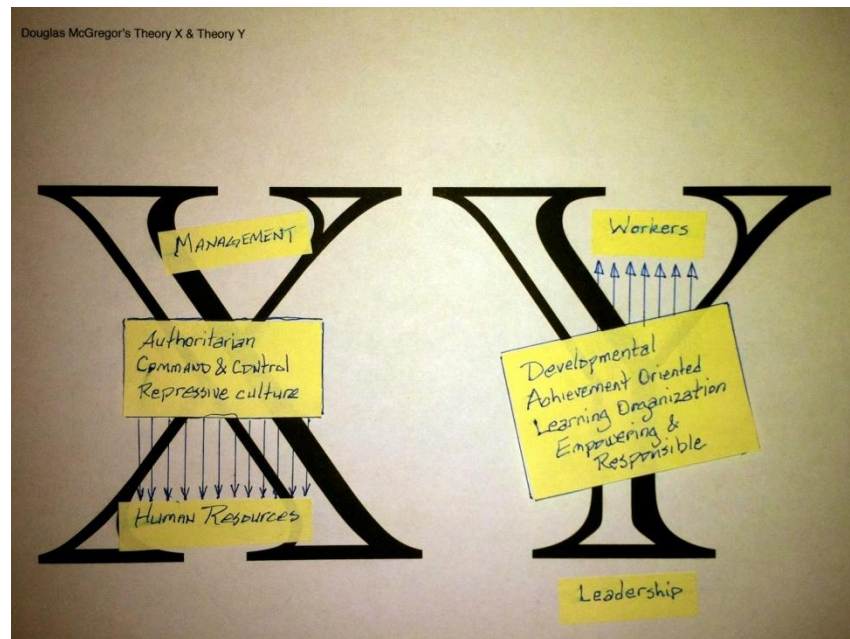
- Основной принцип школы:
**«Человек – главный
объект внимания на
производстве».**



- : **социально – психологические факторы**
- **производительности труда:**
 - 1) **сплочённость группы**
 - 2) **взаимоотношения с руководством,**
 - 3) **социально – психологический климат.**



Теория Дуглас Мак-Грегора



Дуглас Мак-Грегор (1906-1964)

- - американский индустриальный психолог и менеджер, создатель теории мотивации труда.
- Идеи : для развития промышленности огромное значение имеет использование социальных наук.



Теория X и Y

- **ТЕОРИЯ X (авторитарный стиль управления)** – Человек ленив, требует принуждения к работе и постоянного контроля.
- **ТЕОРИЯ Y (демократический стиль управления)**
 - – Отражает гуманизм концепции „человеческих отношений” и рассматривает индивида как творческую личность, которой свойственно стремление ставить перед собой новые цели и своими усилиями, трудом добиваться их без какого-либо принуждения и контроля извне. Д. Мак-Грегор

- Создавать условия для повышения мотивации работников, удовлетворения не только физиологических и социальных потребностей, но и личностных.
- Человек по своей природе не является пассивным или сопротивляющимся нововведениям. Он становится таковым в результате ошибок и просчетов в системе управления.
- Задача управления не только в организации выпуска продукции и удовлетворении экономических запросов работников, но и в создании таких организационных условий и применении таких методов, которые позволили бы человеку реализовать свой личностный потенциал, добиться профессионального роста.



Принципы мотивации к труду

- **Создание на производстве условий для интеллектуального творчества.**
- **Децентрализация управления.**
- **Участие специалистов разных профилей в консультациях и совещаниях.**
- **Замена системы оценки подчиненных системой обучения и развития подчиненных.**
- **Внедрение системы самоуправления.**

Критика теорий

- **«Твердый» подход Тейлора** основан на жестком контроле за поведением работников, на манипуляциях их действиями. Возможны саботаж и сопротивление.
- **«Мягкий» подход Мейо** ориентирован на удовлетворение запросов людей, достижение гармонии и сотрудничество и использует методы поощрения и позволения. Трудности - часто ведет к отказу от управления вообще, к индифферентному исполнению работниками своих функций и в результате - к разрушению гармонии и сотрудничества.

Вывод

- Данные теории эффективно работают в условиях быстро растущих рынков, расширения количества продаваемых товаров и услуг, а также в ситуациях, когда потребители не могут четко сформулировать свой запрос на соответствующую продукцию.
- Все вышеперечисленные теоретические работы не уделяют должного внимания самим способам организации и построения совместной работы, не учитывают того, что результаты совместной деятельности во многом определяются тем, каким образом данная деятельность была организована.
- Подход обусловлен тем, что американская экономика в середине 60 -70-х годов XX века достаточно быстро развивалась на фоне растущей покупательской способности населения

Литература

- Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология
- http://www.ido.rudn.ru/psychology/psychology_of_marketing/7.html. Исследования социально-психологической школы