



Гуманистическое направление менеджмента

Выполнили студенты 404 ПАЭ: Самсонова О.,
Смирнов С., Поленок В.П., Фахрутдинова А.М.

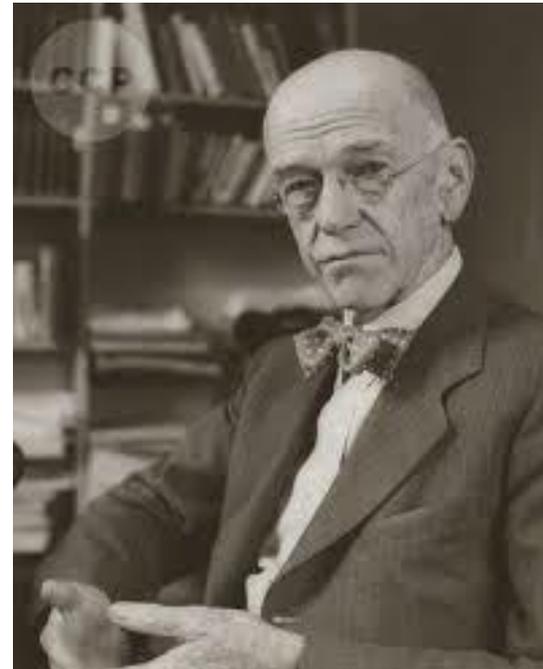
Движение человеческих отношений

- ▶ Ее отличительной чертой является перенос центра тяжести в управлении с выполнения задач на отношения между людьми.
- ▶ Стремилась построить модели поведения людей, чем она отличается от классической, которая занималась моделями организации.
- ▶ Значительный вклад в развитие школы «человеческих отношений» внесли ученые-бихевиористы (1940-1960-е гг), которые разработали теории мотивации, в частности иерархическую теорию потребностей (А. Маслоу) и теорию мотивации, зависящей от удовлетворенности или не удовлетворенности работой (Ф. Херцберг)

Основные представители

- ▶ Дуглас Мак-Грегор
- ▶ Крис Ариджирс
- ▶ Ренсис Лайкерт
- ▶ Мэри Паркер Фоллет- была первой, кто определил менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»

- ▶ Лидером «школы человеческих отношений», стал американский социолог и психолог Элтон Мэйо.
- ▶ Доказал, что поведение человека в организации и результаты его труда полностью зависят от социальных условий, в которых этот человек находится в организации, и отношений, сложившихся между рабочими и между рабочими и менеджерами.



- 
- ▶ Школа «человеческих отношений» определяет менеджмент как обеспечение выполнения работ при помощи других людей и рекомендовала для управления человеческими отношениями использовать эффективные методы работы непосредственных руководителей, консультации с работниками, предоставление им возможности общения на работе

Основные положения школы «человеческих отношений»:

- ▶ Трудовой коллектив представляет собой особую социальную группу;
- ▶ Межличностные отношения выступают фактором роста эффективности и потенциала каждого работника;
- ▶ Жесткая иерархия подчиненности не совместима с самой природой человека и его свободой;
- ▶ Руководители должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на производимую организацией продукцию.

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.

Преимущества человеческих отношений

- ▶ **Выявление необходимости активизировать характерные для каждого человека духовные стимулы;**
- ▶ **Основные положения этой школы нашли впоследствии отражение в новых, более сложных концепциях менеджмента и различных науках;**
- ▶ **Благодаря школе человеческих отношений была выявлена важность такого понятия, как «неформальный лидер»;**
- ▶ **Определение влияния групповых норм трудового коллектива на производительность труда**

Недостатки человеческих отношений

- ▶ Отсутствие системного подхода к проблемам;
- ▶ Игнорирование вопросов самоуправления и самоорганизации рабочих в производстве;
- ▶ Утрата специфики больших технологических и социальных систем;
- ▶ Взгляд на рабочего, как на фактор, которым можно манипулировать;
- ▶ Смещение целей и средств их достижения;

Эффект БОЛЬШИНСТВА

В общем смысле данный эффект описывает людей, которые делают определённые вещи потому, что так делают другие люди, независимо от собственных убеждений, которые они могут игнорировать или менять.



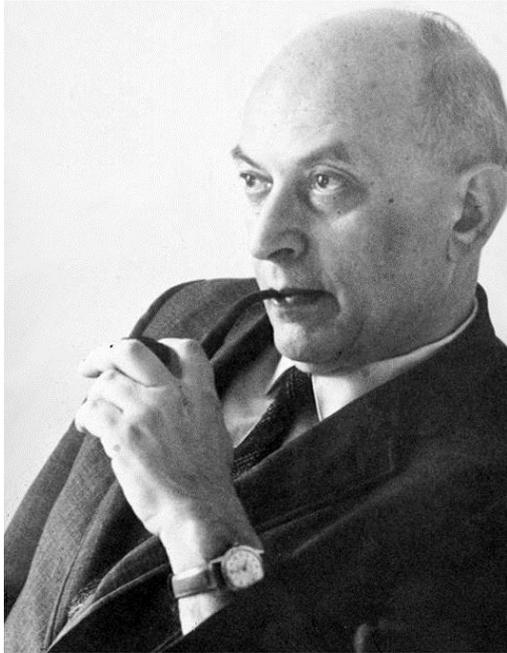
Экспериментальные исследования групповых норм М. Шерифа, 1937

- ▶ Аутокинетический эффект – своеобразная иллюзия, которая заключается в том, что человек воспринимает в затемненном визуальном поле неподвижную световую точку на определенном расстоянии как такую, что движется.
- ▶ Испытуемые так и не установили, что имеет место оптическая иллюзия. Зато сформировалось определенное групповое мнение относительно движения точки, согласно которой привлеченные участники корректировали свою прежнюю позицию.

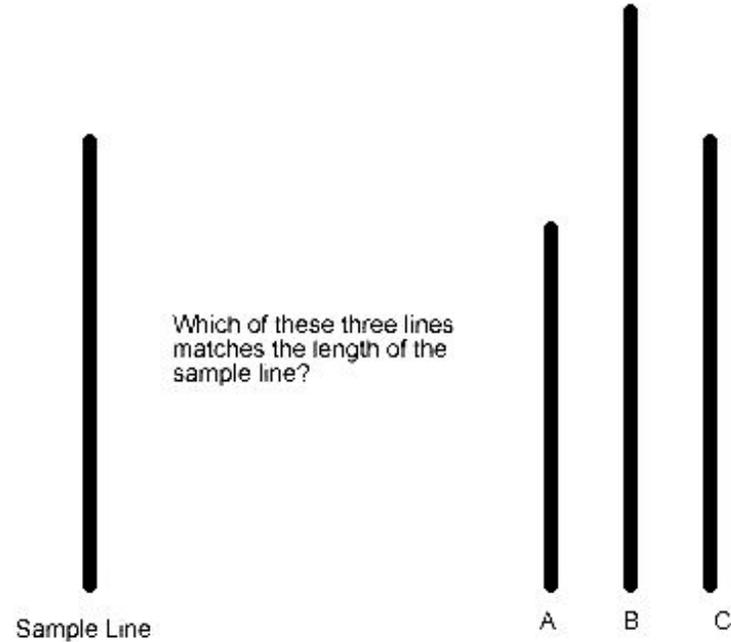


Музафер Шериф (1906-1988)

Эксперимент конформности Аша, 1950



Соломон Элиот Аш (1907-1996)



Отрезки, предъявлявшиеся для сравнения
в классическом эксперименте Аша

Эффект большинства в политике



Рональд Рейган (1911-2004)

Положительные черты

- ▶ формирует коллектив, который объединен общими идеями и целями;
- ▶ превращает трудовой коллектив в единый механизм;
- ▶ сокращает период адаптации человека в коллективе;
- ▶ облегчает организацию совместной деятельности людей;
- ▶ позволяет разработать определенные шаблоны действий в стандартных ситуациях и предвидеть возникновение нестандартных.

Отрицательные черты

- ▶ Отсутствие критического мышления;
- ▶ Групповое давление – едва ли не самый сильный способ воздействия на поведение человека в рамках коллектива, и, оказавшись в одиночестве, он часто уступает последнему, даже если прав, поскольку в противном случае давление может перерасти в открытое принуждение;
- ▶ В крайней форме может привести к деградации группы или снижению эффективности ее деятельности (сводит способности группы к способностям одного человека, как правило лидера, способности же остальных членов команды постепенно атрофируются).



Спасибо за внимание