

**«Представители
бихевиористического
направления в
менеджменте (Крис
Арджирис и Р. Лайкерт)»**

Подготовила студентка 2-го
курса ФТД группы Т-116:

Чупра Екатерина

Теория Криса Арджириса «индивидуальность против организации» или «незрелость – зрелость поведения человека

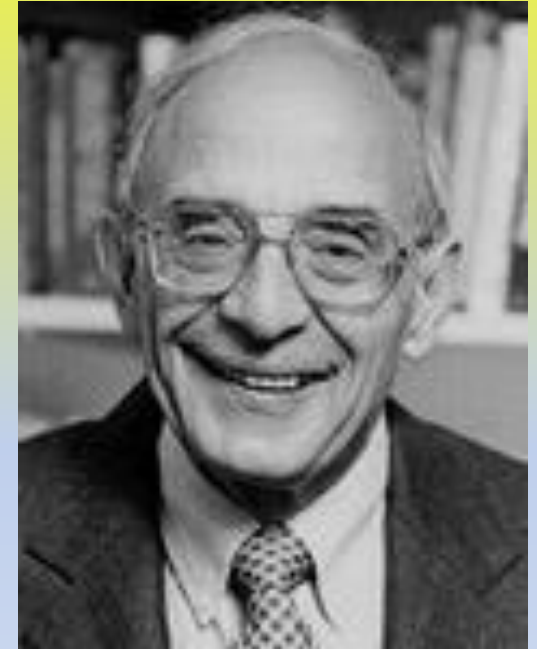
- **Крис Арджирис** родился в 1929г. в США. Большую часть своей преподавательской деятельности он осуществлял в Йельском, а затем и в Гарвардском университете.
- Книги: Возможности применения организационной социологии», «Теория и метод вмешательства»





- **К. Арджирис** считал, что многие организационные формы не обеспечивают реализацию указанных постулатов и соответственно развития людей, вступающих в организацию. Это неизбежно порождает со стороны индивида определенную внутреннюю напряженность, которая провоцирует его к целому ряду действий: абсентеизму, частой смене работы, профсоюзной деятельности, апатии.
- Не обладая значительным инструментальным потенциалом, **подход К. Арджириса** оказался очень продуктивным в методологическом плане. Он поставил вопрос о необходимости постоянного и прогнозируемого развития «организации и предопределил формирование

- **Крис Арджирис** являлся одним из исследователей поведенческих и организационных аспектов менеджмента. Он основал теорию **«незрелость - зрелость поведения человека»** или **«индивидуальность против организации»**. Для «здоровой» личности, по мнению Арджириса, существует тенденция развития самого себя от «незрелости» к «зрелости» с помощью: преобразования своего существования из пассивного в активное, Движения от зависимости к независимости, накопление знаний о себе и контроль самого себя.



По Арджирису «незрелый» человек имеет такие качества:

1. Такой человек пассивен, он ждет, что все произойдет само собой.
2. Зависимость от людей и обстоятельств.
3. Небольшое число схем поведения, когда в поведении человека мало разнообразия.
4. Поверхностные интересы человека, число которых невелико.
5. «Незрелого» человека волнует, что происходит именно в данный момент и в данном месте. Его не волнует, что будет в будущем.
6. Незрелому человеку не хватает чувства самоотчета. Он считаете себя центром вселенной и думает только о себе.
7. «Незрелый» человек находится в постоянном подчиненном положении.

«Зрелый» человек имеет следующие признаки:

- «Зрелый» человек активен, он может взять на себя обязанности и роль лидера, он вносит новые предложения и идеи.
- Независимость, такой человек твердо стоит на своих ногах и меньше думает о помощи со стороны.
- Возможность поведения различным образом, в соответствии с ситуацией.
- Глубокие, обширные, устойчивые и многочисленные интересы.
- Такой человек заботиться о будущем.
- Человек становится равным с другими или даже превосходит их.
- Понимание, что он лишь песчинка.

ВЫВОД:

- Таким образом, можно сказать, что уровень самореализации каждого человека устанавливается путем нахождения его позиций на отрезке незрелость - зрелость.
- В своей теории **Арджирис** усовершенствование организации сводил к уменьшению несоответствий и достижению гармонии между личностью и организацией.
- **Арджирис** призывает менеджеров интегрировать индивидов в организации, а не способствовать росту отчуждения, враждебности и бюрократического обезличивания работы.


Теория стилей Рейниса Лайкерта

- Р. Лайкерт родился в 1903 г. Американский социальный психолог, исследователь проблем организаций, организационного поведения и управления, внесший большой вклад в обоснование методов исследования социального поведения.
- Современные модели поведения людей в организации разрабатываются на более широком, чем раньше, эмпирическом материале. По такому пути шел Р.Лайкерт, создавая программу организационного поведения. Ему удалось обнаружить, что реальные стили управления можно представить в виде континуума от 1 до 4.



Стили лидерства Р. Лайкерта

<u>Система 1</u>	<u>Система 2</u>	<u>Система 3</u>	<u>Система 4</u>
Эксплуататорско-авторитарная	Благосклонно-авторитарная	Консультативно-демократическая	Основанная на участии



Преимущества концепции **Лайкерта** в том, что ее можно *легко рационализировать и использовать в социологическом исследовании*. Для ускорения анализа организации автор разработал специальный инструмент, полный вариант которого включает 20 пунктов (переменных). К примеру, «уровень доверительности в отношениях руководителя и подчиненного», «характер мотивации», «характер взаимодействия» и др. Их можно строить в виде шкалы и опрашивать как руководителей, так и подчиненных. Так, переменная «уровень доверительности» включает описание следующих четырех пунктов шкалы: «не существует доверия к подчиненным», «существует, снисходительное, как хозяина к слуге», «значительное, но не полное: проявляется желание удержать контроль в своих руках» и «полное доверие по всем вопросам».

**Спасибо за
внимание)**