

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Вологодской области
«Череповецкий лесомеханический техникум им. В.П.Чкалова»

Исследовательская работа

Школа человеческих отношений и поведенческих наук

Преподаватель: Громыко А.О.,
Преподаватель по Экономике

Выполнила: Вьюгина Екатерина,
студентка 2 курса Лесомеханического техникума

Предмет исследования

Предметом исследования школы «человеческих отношений» являются:

1. Коммуникационные барьеры;
2. Психологические мотивы людей в процессе производства;
3. Групповые нормы;
4. Групповые отношения;
5. Проблемы «конфликта и сотрудничества»;
6. Неформальная организация.

Задачи

1. Узнать что такое «менеджмент»;
2. Изучить историю возникновения Школы человеческих отношений и поведенческих наук;
3. Узнать кто является его основателем;
4. Усвоить основные идеи, принципы, достижения школы человеческих отношений и поведенческих наук;
5. Научиться применять достижения школы человеческих отношений и поведенческих наук для анализа проблемных ситуаций в современных организациях, давать оценку происходящим событиям, предлагать управленческие решения, аргументировать и отстаивать собственное мнение в вопросах управленческой деятельности;
6. Проанализировать необходимую литературу;
7. Провести обработку данных, сделать выводы.

Значение понятия «Менеджмент»

Менеджмент – это совокупность методов, форм и средств управления производством, позволяющая использовать его наиболее эффективно.

Предпосылки возникновения школы

Недооценка человеческого фактора, упрощение представлений о мотивах человеческого поведения, присущие классической школе, послужили предпосылкой возникновения на рубеже 30-х гг. XX в. школы «человеческих отношений» или «человеческого поведения».

В основу положены достижения психологии и социологии (наук о человеческом поведении).

Основные школы управления

Школа научного управления (технологическая школа): направление научного менеджмента – акцентируется научно обоснованная организация производства;

Административная школа: включает в себя направления: техническая, коммерческая, защитная, бухгалтерская, административная).

Административный менеджмент: особое внимание уделяется предприятию в целом, рассматриваются функции со стороны планирования понятие командных цепочек, координация и контроль и т.д.

Идеальная бюрократия по М.Веберу: определяется четкое определение должностных обязанностей и ответственности работников предприятия, ведение отчетностей и т.д.

Современное направление менеджмента включает в себя следующие школы:

Школа человеческих отношений (поведенческая школа): анализируется поведение неформальных групп, разрабатываются различные теории мотивации сотрудников и теории их поведения в зависимости от различных факторов и т.д.

Школа науки управления (стратегическая школа): рассматриваются стратегические зоны хозяйствования предприятия, а так же его конкурентные преимущества; планирование стратегии, этапы и процедуры ее реализации; рассматривается управление по целям и т.д.

Основные положения школы «человеческих отношений»

1. Человек является «социальным существом»»;
2. Строгая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов несовместимы с «природой человека»;
3. Решение «проблемы человека» – дело предпринимателей.

Школа человеческих отношений и поведенческие науки: общая характеристика

Основным недостатком школы управления и классической школы было отношение к человеку. В определенной степени это было связано с тем, что названные школы появились на свет, когда психология находилась в зачаточном состоянии. Да и те скудные знания о человеческом сознании были никак не связаны с проблемами трудовой деятельности. Хотя авторы научного управления и классического подхода признавали значение человеческого фактора, дискуссии их ограничивались такими аспектами, как оплата, экономическое стимулирование и установление формальных функциональных отношений. Недостатки классической школы и, в первую очередь, отношение к человеку вызвали в 20-х годах весьма существенное рабочее движение против менеджеров. Движение за человеческие отношения зародилось в ответ на неспособность со стороны представителей научного управления и классической школы полностью осознать человеческий фактор как основной элемент эффективной организации.

Основные представители

- Дуглас Мак-Грегор – профессор школы индустриального управления Массачусетского технологического института.
- Крис Арджирис – профессор Йельского университета.
- Ренсис Лайкерт – директор Института социальных исследований Мичиганского университета.
- Мери Паркер Фоллет - была первой, кто определил менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц».
- Группа социологов Гарвардского университета, регулярно занимающаяся проблемами «человеческих отношений».



Джон 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 инстинктивную основу.

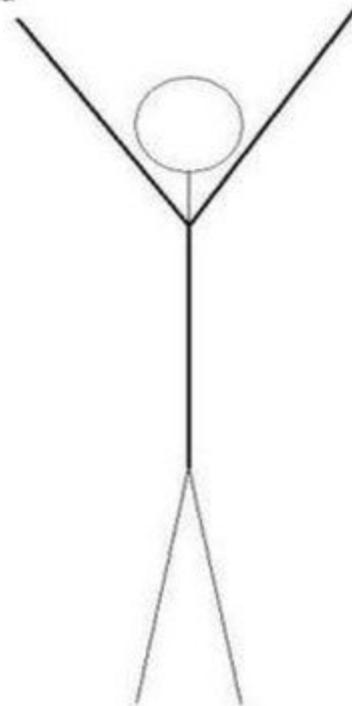
В начале 50-х годов Мак-Грегор впервые сформулировал свои идеи об управлении. Джон Мак-Грегор утверждал, что существует два вида менеджмента персонала, первый из которых основывается на «теории X», а второй — на «теории Y».



Теория «X» и теория «Y»,

- **Люди работают либо только из-за денег либо из страха перед неккими угрозами.**
- **Люди не ленивы и не безответственны.**

Теория X и теория Y МакГрегора – Мнемоника



ВЫВОДЫ

Как и в более ранних теориях, представители этих школ отстаивали «единственный наилучший путь» решения управленческих проблем. Его главный постулат состоял в том, что правильное применение науки в поведении человека всегда будет способствовать повышению эффективности как отдельного работника, так и организации в целом.

Школа человеческих отношений внесла в прежние концепции менеджмента следующие поправки:

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

Однако, как выяснилось впоследствии, такие приемы, как изменение содержания работы и участие работников в управлении предприятия, оказываются эффективными только в определенных ситуациях. Несмотря на многие важные положительные результаты, этот подход иногда оказывался несостоятельным в ситуациях, которые отличались от тех, что исследовали его основоположники.

Заключение

Подготовка современных менеджеров-профессионалов невозможна без знания истории развития менеджмента. Менеджмент развивался на протяжении веков, прежде чем превратился в самостоятельную отрасль знания, науку. Значительное влияние на формирование менеджмента оказали: школа научного управления, классическая (административная) школа, школа психологии и человеческих отношений, школа науки управления (количественная школа), а также выдающиеся представители этих школ, такие как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо и др.



Список использованной литературы

1. «Менеджмент» Учебник/под редакцией Ф.М. Русинова и М.Л. Разу; Москва; ФБК-ПРЕСС, 1999год.
2. «Менеджмент: основа организации» А.М. Смолкин; Москва; ИНФРА-М, высшее образование, 2001год.
4. «История развития концепций менеджмента» В.М. Белоусов; Москва; ЗНАНИЕ, 2001год.
5. «Менеджмент в строительстве» Учебник/под редакцией И.С.Степанова; Москва, ЮРАЙТ, 1999год
6. www.e-college.ru
7. www.bestreferat.ru
9. Сетков В.И. Основы общего менеджмента – М.Инфра – М, 2003г.
10. Мескон М.Х., Альберт М., Хелоурн Ф. Основы менеджмента. – М. Дело, 2000г.



спасибо за внимание!

