

# Школа «Человеческих отношений»

*Возникновение школы «Человеческих отношений» - реакция на тейлоризм*

## Аргументация противников тейлоризма:

- Фабричная система разрушает общественную солидарность, поскольку обособляет личность;
- В крупных организациях социальные отношения становятся формально-безличностными.
- Ухудшение социального климата на предприятиях

# Школа «Человеческих ОТНОШЕНИЙ»

**Мэри Паркер Фоллет (1868-1933)** - «Первая леди» менеджмента.

- Акцент на роли группы
- Менеджмент должен базироваться на достижениях научной психологии, а не на интуитивных представлениях о природе человека

## Основные идеи

- Рабочие должны участвовать в управлении
- Конструктивность конфликта.
- Не принуждающая власть.

# Школа «Человеческих отношений»

**Элтон Мэйо (1880 – 1940 гг.) - основатель школы «Человеческих отношений».**, проф. индустриальной социологии Гарвардского университета

- Проведение Хоуторнских экспериментов (совместно с Фрицем Ротлисбергером). в 1927-32 гг. на чикагских заводах Hawthorne Works
- Основной труд: «Человеческие проблемы индустриальной цивилизации» (1933).

# Школа «Человеческих отношений»

## Этапы Хоуторнских экспериментов:

1. Роль освещения. Вывод: освещение самый незначительный фактор, влияющий на рост производительности
2. Изучение «неконтролируемых факторов» (группа 6 женщин). Вывод: на производительность влияют методы руководства и улучшение взаимоотношений

# Школа «Человеческих ОТНОШЕНИЙ»

## Этапы Хоуторнских экспериментов:

3. Сбор и обработка эмпирического материала. Вывод: норма выработки рабочего определяется не его добросовестностью или физическими способностями, давлением группы

4. Эксперимент с группой (14 мужчины). Вывод: сознательное ограничение производительности труда с одобрения менеджера-контролера

# Школа «Человеческих ОТНОШЕНИЙ»

## Принципы построения социальной структуры организации :

- Люди в основном мотивируются социальными потребностями и ощущают собственную индивидуальность благодаря своим отношениям с другими людьми
- В результате промышленной революции и рационализации процесса труда, работа в значительной степени потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек должен искать в социальных взаимоотношениях

# Школа «Человеческих отношений»

- Люди более отзывчивы к воздействию группы равных им людей, чем к побуждениям и мерам контроля, исходящим от менеджеров.
- Работник откликается на распоряжения менеджера, если тот может удовлетворить социальные нужды своих подчиненных и их желания быть понятыми.

*Каждый менеджер должен стремиться к равновесию между технической и социальной сторонами предприятия.*

# Школа «Человеческих отношений»

## Выводы:

- явно утомительная работа может представляться вполне удовлетворительной при такой организации труда, которая устранит дисбаланс в психологической установке работника.
- производительность труда зависит от развития сплоченной рабочей группы, управляемой заботливыми руководителями.
- Решающее влияние на производительность труда оказывают не материальные, а психологические и социальные факторы.

# Школа «Человеческих отношений»

## Критика Хоуторнских экспериментов (70-е годы)

- На повышение производительности труда повлияли изменения режима труда и отдыха, боязнь потерять работу (кризис 1929-33 гг)
- Ф.Ротлисбергер выгнал несговорчивых, повысилась дисциплина и интенсивность труда
- Группа работниц создавалась не по случайной выборке, а преднамеренно. В группе мужчин такого эффекта получено не было.
- Участие в эксперименте способствует мобилизации сознательности, дисциплины.