

ГУМАНИСТИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА

Эволюция стиля

ПЕРВЫЕ СТОРОННИКИ

◎ Мэри Паркер Фоллет

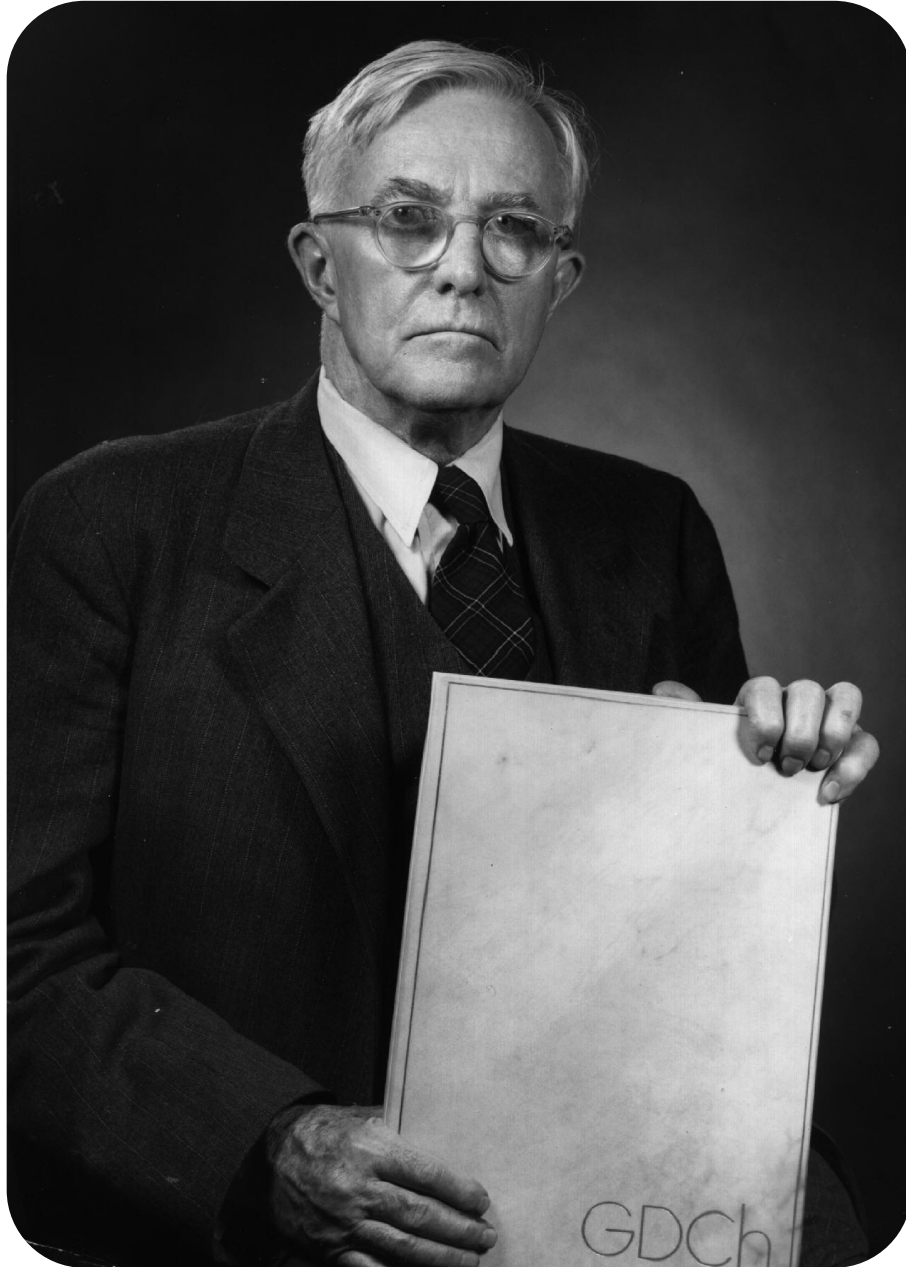


Мэри Паркер Фоллет (Follett)
1868-1933



- Основоположница индустриальной психологии,
- консультант в сфере теории организации и конфликтологии
- концепция «группового индивида» как единицы общества
- концепция «власть с» вместо «власть над»
- создательница «общинных центров» (учебный центр + бюро по трудоустройству)
- разработала 4 принципа **формализации**

◎ Честер Ирвинг Барнард (1896-1961)



Концепция неформальной
организации

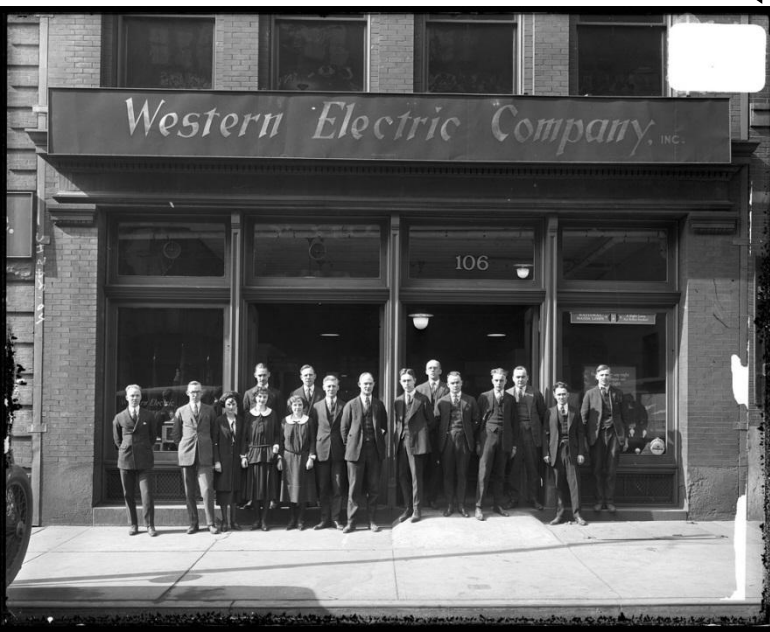
Теория принятия власти

ДВИЖЕНИЕ ЗА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

Положения:

- Истинно эффективный контроль процесса труда исходит от самого работника
- Необходимость просвещённого обращения с работниками

«Хоторнские исследования»



Фактором роста производительности труда являются не деньги, а «человеческие отношения». Более высокие результаты деятельности работников объяснялись хорошим отношением к ним со стороны менеджеров.

КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

○ Участие работников в процессе управления и лидерстве

Суть концепции состоит в разработке рабочих заданий в соответствии с теориями мотивации, когда работники получают возможность полностью реализовать свой потенциал.

А. Маслоу утверждал, что проблемы работников связаны с их неспособностью удовлетворить свои потребности.

Д. Макгрегор предостерегал от упрощённого подхода к проблеме человеческих отношений и подвергал сомнению оба направления исследований в менеджменте. Он сформулировал **теорию X и теорию Y**.

Основная идея теории Y заключается в том, что организации, более полно использующие интеллект и воображение своих работников, имеют возможность получать дополнительные преимущества.

Основные предположения теории X и теории Y

Предположения теории X

Средний индивид обладает врожденной неприязнью к труду и по возможности избегает его

Поскольку большинство людей относятся к работе с антипатией, для достижения целей организации менеджмент обязан принуждать подчиненных к труду, контролировать и направлять их действия, угрожать нерадивым наказаниями

Средний человек предпочитает, чтобы им управляли, он не желает брать на себя ответственность, обладает относительно невысокими амбициями и наиболее высоко ценит безопасность

Предположения теории Y

Физические и умственные усилия индивидов так же естественны, как игра или отдых. Утверждение о врожденной неприязни к труду среднего индивида ошибочно

Неправомерно рассматривать внешний контроль и угрозы наказанием как единственные способы побуждения индивидов к направленным на достижение целей организации усилиям. Человек, который стремится к целям, которые он разделяет, демонстрирует эффективные самоуправление и самоконтроль

В определенных условиях средний индивид не только принимает на себя ответственность, но и готов исполнить дополнительные обязательства

Большинство (а отнюдь не меньшая часть) работников способны проявлять относительно высокий уровень воображения, изобретательности и мастерства

В условиях современной индустриальной жизни интеллектуальный потенциал среднего индивида используется далеко не полностью

Офис компании Vadoo в Москве



Sergey Mukhamedov | NedoSMI.ru

успех?

БИХЕВИОРИСТСКИЙ ПОДХОД

Главная задача исследователей - идентификация и анализ движущих мотивов поведения работника и его взаимодействий с другими людьми в организационной среде.



«Представьте себе продукт или сервис, которого ещё не существует, но который смог бы перевернуть представление людей о мире. Как бы вы его продавали?»

—маркетинговый аналитик в JP Morgan



«Почему мы не должны брать вас на работу?»

— рекрутер в Twitter

- На принципах бихевиоризма строится концепция **организационного развития**. Фактически это применение бихевиористских наук для улучшения климата организации и повышения производительности посредством развития способностей адаптации к изменениям внешней среды, навыков решения социальных проблем, совершенствования внутренних взаимоотношений.





