

Теория мотивации Д.МакГрегора. Использование теории МакГрегора в управлении персоналом.

Подготовил: студент группы ДИ-19
Журбинова Виктория



Дуглас Мак-Грегор — американский социальный психолог. Предложил теорию X и теорию Y, которые старались подвести под факторы мотивации рациональную и приемлемую основу.

В начале 50-х годов Мак-Грегор впервые сформулировал свои идеи об управлении, которые в 1960 году были опубликованы в его главном труде «The Human Side of Enterprise» («Человеческая сторона предприятия»). Д. Мак-Грегор утверждал, что существует два вида менеджмента персонала, первый из которых основывается на «теории X», а второй — на «теории Y».

До своей кончины в 1964 году Мак-Грегор работал над теорией Z, в которой пытался соединить запросы и стремления корпорации и отдельного человека.

Теория мотивации Д. Макгрегора сочетает в себе две противоположные концепции: теорию «Х» и теорию «Y». «XY-теорию» необходимо применять, учитывая конкретное состояние уровня сознания и мотивации работников. Руководитель должен стремиться развивать группу, если она недостаточно мотивирована, от состояния «Х» к состоянию «Y» или от состояния «экономического человека» к «человеку социальному». мотивация менеджмент управление персонал.



Основные положения теории «Х»:

- жесткое руководство и контроль являются основными методами управления;
 - человек стремится избегать работы;
 - для достижения целей организации надо принуждать работников трудиться под угрозой санкций, не забывая при этом и о вознаграждении;
 - сотрудники не очень честолюбивы, боятся ответственности и желают, чтобы ими руководили;
 - в поведении сотрудников преобладает стремление к безопасности.
- В деятельности руководителя должна преобладать негативная мотивация, основанная на страхе наказания.

Теория «Y» является дополнением теории «X» и основывается на противоположных принципах.

Основные положения теории «Y»:

- при благоприятном, удачном прошлом опыте сотрудники хотят брать на себя ответственность;
- при существовании соответствующих условий сотрудники формируют в себе самодисциплину и самоконтроль;
- лучшие средства достижения целей организации - вознаграждение и личностное развитие;
- нежелание работать - это не врожденное качество сотрудника, а следствие плохих условий труда, которые сдерживают природенную любовь к труду;
- трудовой потенциал работников выше, чем обычно считают.

Основная мысль теории «Y»: необходимо предоставлять сотрудникам больше свободы для осуществления самостоятельности и творчества.

Взаимосвязь теорий мотивации Дугласа МакГрегора и иерархии потребностей

В своей работе ученый использовал опыт и других основоположников науки менеджмента. Опираясь на иерархию потребностей А. Маслоу, в своей теории мотивации МакГрегор определил, что удовлетворенная потребность больше не стимулирует человека к чему-либо.

В соответствии с идеей МакГрегора, фирма стимулирует человека выполнять свои трудовые обязанности через деньги и другие выгоды, которые помогут удовлетворению низших потребностей сотрудника.

Но как только эти потребности удовлетворяются, источник мотивации теряется.

В своей теории мотивации, МакГрегор пришел к выводу, что стиль управления, который опирается на «Теорию Х», на самом деле препятствуют удовлетворению потребностей человека более высокого уровня.

Хотя деньги могут быть не самым эффективным способом самореализации, но в среде «Теории Х» это, как правило, может быть единственным способом.

Люди используют работу для удовлетворения своих более низких потребностей, но при этом стремятся удовлетворить более высокие в свободное время. Но именно при удовлетворении более высоких потребностей на рабочем месте, сотрудник может быть намного продуктивнее и полезнее для компании.