

image not found or type unknown



1. Введение. Биография.

Дуглас Мак-Грегор— американский социальный психолог.

Родился в 1906 году.

Предложил теорию X и теорию Y которые старались подвести под факторы мотивации.

В Гарвардском университете в 1935 он получил степень профессора. После этого работал там преподавателем.

В 1937 перешёл в Массачусетский технологический институт (МТИ), где стал одним из организаторов отделения производственных отношений.

С 1954 — первый профессор-стипендиат Слоуна в Массачусетском технологическом институте, работал там до самой смерти в 1964 году.

В начале 50-х Мак-Грегор впервые сформулировал свои идеи об управлении, которые в 1960 году были опубликованы в его главном труде «Человеческая сторона предприятия».

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. Эту незаконченную работу продолжил Уильям Оучи, который взял её в качестве названия своей книги, где постарался сформулировать уроки японского менеджмента.

В теории организаций Z, предложенной Оучи, сказано, что пожизненная занятость работников, забота о работниках, в том числе об их социальной жизни, решения, принимаемые на основе консенсуса, медленное карьерное продвижение, отличная передача информации, преданность компании и активная забота о достижении высокого качества. Если Мак-Грегор прожил бы дольше и сумел завершить теорию Z, возможно, он пришёл бы к варианту, содержащему аналогичные составляющие.

2. Дуглас Макгрегор: вклад в менеджмент

В качестве специалиста по социальной психологии доктор философии Дуглас Макгрегор долгое время занимался поиском наиболее подходящего подхода к сотрудникам в менеджменте.

После окончания Второй мировой войны его имя тесно было связано с гениальными идеями в этой области.

К сожалению, Дуглас Макгрегор вклад в менеджмент внес только благодаря одному законченному труду. Эта работа стала единственной, которую ученый смог представить миру до того, как смерть забрала его на 57-м году жизни. Теория X и Y Дугласа Макгрегора и несколько набросков статей, которые так и не были завершены, - единственное наследие этого американского социолога.

3. Основная идея Мак-Грегора по X, её основные положения

Дуглас Макгрегор выдвинул два предположения в отношении человеческой природы поведения.

В ходе исследований Д. Мак-Грегор заметил, насколько двойкой может быть человеческая сущность.

Таким образом, теория X Дугласа Мак-Грегора предполагала негативное мнение о людях.

Она характеризует человека как того, кто:

- 1. обладает честолюбием (даже в небольшой степени эта черта присуща всем);**
- 2. не любит работать;**
- 3. стремится избегать ответственности;**
- 4. может эффективно работать только при условии строжайшего надзора.**

Такие установки поставил Д. Мак-Грегор, а также считал что такой подход будет гораздо эффективнее.

Положения, относящиеся к теории X, заключаются в следующем:

Сотрудники имеют резко негативное отношение к работе. Они пытаются любыми способами избежать ее, если предоставляется возможность.

Для достижения желаемого результата подчиненных следует принуждать к

работе, считает Мак-Грегор.

Сотрудник должен находиться под строгим контролем. В качестве альтернативы этому может использоваться угроза наказания за плохое исполнение работы. Сотрудники практикуют тактику уклонения от прикрепленных к ним обязанностей.

Для дальнейшего выполнения работы требуются формальные указания практически каждый раз, как возникают к этому предпосылки. В приоритете у большей части работников стоит в первую очередь чувство защищенности, а уж потом все остальные факторы, которые связаны с работой. Как правило, в таких условиях редко проявляется большое честолюбие.

4. Основная идея Макгрегора по Y, её основные положения.

Теория Y Дугласа Макгрегора характеризует человека с положительной точки зрения. Она показывает человека, как личность, которая способна: А) к самоорганизации;

Б) принимать на себя ответственность;

В) воспринимать работу как естественную вещь, сравнимую с игрой или отдыхом.

Эти противоречащие друг другу теории были выдвинуты на основании проведенных исследований Д. Мак-Грегором.

Эта теория Дугласа Мак-Грегора включает следующие положения:

А) Восприятие работы принимается сотрудниками в такой же естественной форме, как игра или отдых.

Б) При условии преданности персонала своей компании и нацеленности его на получение хорошего результата в ходе работы не потребуется дополнительных указаний и осуществления контроля со стороны.

В) Средний по статистике человек может обучиться принимать на себя ответственность за свою деятельность и даже научиться вырабатывать к ней стремление.

Г) Среди населения способность принимать верные решения имеет достаточно широкое распространение.

Эта способность не обязательно присуща персоналу управленческого звена.

5. Разъяснение теорий X и Y

Теория X: разъяснение первого положения Дуглас Макгрегор отмечает, что

положения, которые присущи теории Х, имеют очень широкое распространение в литературе, посвященной организациям. В действительности же управленческая практика и политика используют эти положения крайне редко.

Если учесть тот факт, что среднестатистический человек рождается с чувством неприязни к работе, Макгрегор смог проследить даже историю развития этого положения и выявить тот акцент, которым руководствуются управленцы. Они высказывают тревогу относительно вероятного ограничения производственных объемов. Это приводит к формированию особой системы индивидуальной оплаты труда. Ее роль полностью показывает, что в основании этой системы находится уверенность в том, что со стороны руководства необходимы усилия, направленные на борьбу со склонностью человека уклоняться от выполнения работы.

Теория Х: разъяснение второго положения Из вышесказанного выходит второе положение. Если учитывать врожденное нежелание человека работать, появляется необходимость в определенных действиях со стороны руководства. Эти действия заключаются в том, чтобы:

- А) принуждать индивида к выполнению работы;
- Б) проявлять контроль;
- В) направлять его действию;
- Г) практиковать в отношении индивидов политику запугивания.

Все эти действия направлены на понуждение индивидов к внесению своего посильного вклада в достижение общих целей организации. Таким образом, исходя из всего вышесказанного, я могу сделать вывод о том, что система поощрений не является гарантом успешного выполнения работником поставленных задач. Понуждающим фактором может стать только угроза получения наказания. И все это вытекает из убеждений в том, что люди могут осуществлять работу только под действием внешнего принуждения и контроля.

Теория Х: разъяснение третьего положения Третье положение утверждает, что среднестатистический индивид предпочтет, чтобы им управляли со стороны. Он боится ответственности, не характеризуется наличием особых амбиций и в своей деятельности стремится в первую очередь к защищенности. Несмотря на то что социальные и политические ценности Америки говорят о наличии идеальных достоинств у среднего человека, большая часть менеджеров в реальной жизни живут убеждением, что

«массы бездарны». На основе выделенных положений Макгрегор делает попытки доказать, что данная интеллектуальная схема не является абстрактной. Она имеет широкое распространение в управленческой практике современного мира.

Разъяснение теории У

Положения, находящиеся в рамках теории Х, были подвергнуты критике со стороны Макгрегора. Согласно теории У, человек расходует свои психические и физические силы не только на отдых или игру, но и на работу, что говорит о естественной природе этого расхода. Поэтому среднестатистический индивид не обязательно будет проявлять неприязнь к выполнению поставленных задач. Необходимость во внешнем контроле в таких условиях отпадает. Человек будет подвергаться самоуправлению и самоконтролю, за что ответственны функции вознаграждения, которые ассоциируются у личности с ее собственными достижениями. Причем со стороны индивида наиболее ценным вознаграждением за труды становится чувство удовлетворения своих потребностей в самореализации и самоутверждении. Именно эти стремления ложатся в основу достижения целей организации в рамках теории У.