



Введение

В качестве специалиста по социальной психологии доктор философии Дуглас Макгрегор долгое время занимался проблематикой менеджмента. После окончания Второй мировой войны его имя тесно было связано с гениальными идеями в этой области.

Дуглас Макгрегор выдвинул два предположения в отношении человеческой природы поведения. В ходе исследований он заметил, насколько двойкой может быть человеческая сущность.

Определяющие параметры теории

Существует ряд основополагающих факторов, которые проанализировал Дуглас Макгрегор. Теория X и Y основана на деятельности исполнителя на своем рабочем месте. В результате исследования было выявлено, что существуют определенные параметры, определяющие действия исполнителя. Взяв их под свой контроль, управляющий сможет контролировать и действия своих подчиненных.

Теория X : ее основные положения

Положения, относящиеся к теории X, заключаются в следующем:

Исходя из своей природы, сотрудники имеют резко негативное отношение к работе. Они пытаются любыми способами избежать ее, если к этому располагают условия.

Для достижения желаемого результата подчиненных следует принуждать к работе. 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.

Теория X: разъяснение первого положения

Дуглас Макгрегор отмечает, что положения, которые присущи теории X, имеют довольно широкое распространение в литературе, посвященной организациям. В действительности же управленческая практика и политика используют эти положения крайне редко.

С учетом того, что среднестатистический человек рождается с чувством неприязни к работе, Макгрегор смог проследить даже историю развития данного 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 X: 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:

- принуждать индивида к выполнению работы;
- проявлять контроль;
- направлять его действию;
- практиковать в отношении большей части индивидов политику запугивания.

Все эти действия направлены на понуждение индивидов к внесению своего посильного вклада в достижение общих целей организации.

В этом случае напрашивается вывод, 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 X: 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.

Теория Y: ее основные положения

Эта теория Дугласа Макгрегора включает следующие положения:

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

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

Средний по статистике человек может

обучиться принимать на себя ответственность за свою деятельность и даже научиться вырабатывать к ней стремление.

Среди населения способность принимать верные решения имеет достаточно широкое распространение. Эта способность не обязательно присуща персоналу управленческого звена

Разъяснение теории Y

Положения, находящиеся в рамках теории X, были подвергнуты критике со стороны Макгрегора. Согласно теории Y, 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 Y.

Заключение

Основная идея Макгрегора по X

Идея предполагает негативное мнение о людях.

Она характеризует человека как того, кто:

обладает честолюбием (даже в небольшой степени эта черта присуща всем);

не любит работать;

стремится избегать ответственности;

может эффективно работать только при условии строжайшего надзора.

Основная идея Макгрегора по Y

В свою очередь теория Y Дугласа Макгрегора характеризует человека с положительной точки зрения.

Она показывает человека, как личность, которая способна:

к самоорганизации;

принимать на себя ответственность;

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

Эти противоречащие друг другу теории были выдвинуты на основании проведенных исследований.

Список литературы

<https://fb.ru/>

Михненко П.А. Теория менеджмента. 2014