



Современное общество представляет собой динамичную, развивающуюся систему, в связи с этим растут запросы к представителям товаров и услуг. Но для успешного осуществления своей деятельности компания должна иметь четкую и высокую организацию, для этого и используется менеджмент в управлении предприятием.

Дуглас Мак-Грегор, был одним из ведущих деятелей в развитии теории и практики менеджмента. В своей ведущей работе «Человеческая сторона предприятия» Д. Мак-Грегор описал две ведущие теории управления персоналом. По «теории X» необходимо принуждать человека к работе, а также осуществлять непрерывный контроль его деятельности. А согласно «теории Y», которая подразумевает более демократичный стиль руководства, для работника нужно создавать максимально комфортные условия, в которых он сможет достигать своих целей в развитии и при этом помогать компании расти и расширяться.

В настоящее время обе теории Д. Мак-Грегора находят применение в организационной структуре предприятия, и применение одной теории не может существовать без другой.

Например, Борисова М. в своей статье «Теория мотивации Д. Мак-Грегора и применение в российской практике» говорит о том, что современный менеджер должен отличаться гибкостью, и уметь применить в нужное время одну и другую теории в большей степени ориентируясь на личность индивида.

Аналогичные взгляды на мотивацию деятельности человека имел американский писатель Дэниэл Пинк, который подразделял занятия человека на две категории «алгоритмические» или рутинные и «эвристические» или творческие занятия. Он утверждал «что работа не может быть приятной сама по себе, и именно поэтому мы должны соблазнять людей внешними вознаграждениями и угрожать им внешними же наказаниями».

Однако были и те, кто не разделял взглядов на применение данной теории, некоторые авторы утверждают, что в современном обществе, при нынешних условиях труда, применение данных теорий не допустимо.

Так, например в своей работе «Readings in human relations» К. Дэвис говорит о том, что в своей деятельности человек достигает настолько приличного уровня жизни,

при котором на него перестает действовать любое проявление упоминаемое в данных теориях т.е. ни кнут ни пряник, не оказывают должного влияния и никоим образом не мотивируют работника.

Приверженцами мнениями о том, что данная теория также не имеет влияния были психологи Эдвард Дэси и Ричард М. Райан которые развивали теорию самодетерминации, основа которой состояла в том, что индивиду необходимо удовлетворять три основных потребности. Первое – потребность в автономии (человек, выступает инициатором своих действий), второе – потребность в компетенции (необходимо успешно выполнение деятельности), третье – потребность в отношениях с людьми. Все упомянутые потребности противоречат сути теорий Д. Мак-Грегора, так как в обоих случаях применения данных подходов, сам индивид, не выступает инициатором действий, что означает, что не происходит удовлетворения его базовых потребностей. А кроме того, прибегание к внешней мотивации не оказывает должного воздействия на выполнение долгосрочных задач, а направлено лишь на воплощение краткосрочных.

По моему мнению, теории Д. Мак-Грегора, это основа менеджмента в целом, ведь руководитель – это гласный лидер, на которого возложена функция управления коллективом и организация его деятельности. Хороший начальник должен уметь в равной степени применить одну и другую теории, умение разобраться в психологии индивида, это ценное знание, так как на человека должно оказываться правильное влияние, и лишь опытный руководитель знает, когда поощрить, а когда наказать подчиненного. Кроме того, не каждый человек сможет промотивировать себя самостоятельно, именно поэтому такая обязанность отходит руководителю.

Помимо этого, применение теории X и Y в значительной степени оказывает влияние на организационную структуру предприятия и выстраивание правильных отношений между всеми его сотрудниками.

Дуглас Мак-Грегор оказал значительное влияние на теорию менеджмента и также практику управления. Благодаря ему появились различные стили руководства и при должном достижении доверия и стабильных отношений между начальником и подчиненным руководитель в значительной степени может развивать свои управленческие качества и грамотно мотивировать, и воздействовать на подчиненных.

## Список литературы

1. Борисова М. Теория мотивации Д. Мак-Грегора и применение в Российской практике. – СПб, 2012г.
2. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М., 2017г, 398 с.
3. Мак-Грегор Д. Человеческая сторона предприятия. – М., 2005г., 279 с.
4. Михненко П.А. Теория менеджмента. – М., 2019г., 517 с.
5. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. – NY.,1985.
6. Davis K. Readings in human relations. – NY., 1964.