

image not found or type unknown



Мной была выбрана тема Вклад Дугласа Мак-Грегора в теорию и практику менеджмента, так как меня заинтересовали его исследования в сфере социальной психологии.

На мой взгляд, его теория X и Y является естественной и часто встречающейся в жизни, от чего исходит вывод, что ее необходимо знать, если род занятий касается менеджмента. Это единственный законченный труд Дугласа Мак-Грегора, который был закончен и представлен миру.

Основная часть

Теория Мак-Грегора предполагает, что есть два типа людей. Один подвержен типу X, второй подвержен типу Y.

Так, теория X Дугласа Макгрегора 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.

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.

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. Эти параметры основаны на:

- задачах, получаемых подчиненным;
- времени получения заданий;
- убеждениях, которыми обладает подчиненный, в гарантии получения соответствующего вознаграждения;
- качестве исполнения рабочих задач;
- ожидаемом времени исполнения задач;
- коллективе (близком окружении), в котором осуществляет работу подчиненный;
- средствах, предоставленных для исполнения заданий;
- инструкциях, выданных руководством;
- убеждениях подчиненного в получении им сильного к выполнению задания;
- размере вознаграждения, гарантированного за успешно выполненную работу;
- уровне вовлеченности подчиненного в область проблем, связанную с заданием.

Дуглас Макгрегор высказывал мнение, что положения, относящиеся к теории Y, ближе к истине. Они точнее отражают суть работников, поэтому именно эти положения стоит брать во внимание при построении управленческой стратегии и практики.

Заключение

Изучив подробно основные положения теории X и теории Y, могу сделать вывод, что последняя является более приближенная к реальности.

Люди более подвержены к самореализации и самоудовлетворению, иначе говоря, хотят работать там, где им комфортно и интересно. Получая огромную заработную плату, не все работники при не соответствующих условиях готовы выполнять задачи и решать проблемы, связанные с продвижением фирмы и достижении поставленных целей.

Гораздо комфортнее работать на менее оплачиваемой, но интересной работе.

Теория X имеет место быть, но, как мне кажется, ее проявление, в соответствии с описанием, составляет около 20-30% от действительности.