



Понятие «менеджмент» существует уже на протяжении 150 лет. За это время многие ученые внесли в него свой огромный вклад. Одним из таких людей является Дуглас МакГрегор. Но каковы его открытия и чем же они так важны?

Начнем, пожалуй, с биографии Дугласа. Он родился в штате Детройт в 1906 году. Закончил Высшую школу искусств и науки в Гарварде, где уже в 1935 году стал обладателем степени доктора философии и продолжил работать преподавателем. В 1937 году Дуглас МакГрегор перешел в Массачусетский технологический институт, где стал одним из организаторов отделения производственных отношений. В начале 50х годов 20 века МакГрегор впервые сформулировал свои идеи об управлении. Так появились теория X и теория Y.

Обе теории являются классификацией менеджеров предприятий. И на этом их сходство заканчивается. Если в теории X менеджер считает своих сотрудников ленивыми и безответственными, способными работать только под авторитарным контролем начальства и ради своей выгоды, то в теории Y все наоборот.

Менеджеры, по этой теории, предполагают, что работники амбициозны и имеют внутренние стимулы к работе. Для такого начальства важно постараться предоставить сотрудникам свободу, дабы последние смогли полностью реализовать себя.

Обе теории верны, хотя абсолютно разные. Как и типы сотрудников на предприятии. Оба приведенных выше типа сотрудников могут встретиться на одном и том же месте. И будут требовать к себе разный подход. Мотивированный сотрудник под гнетом и чрезмерным контролем начальства устанет работать в таких условиях, когда ленивый, под отсутствием такого контроля, полностью расслабится и перестанет что-либо делать.

Именно поэтому в теории X присутствует иерархическая структура с пониженной нормой управляемости. Но в теории Y имеется отрицание использования данного метода, ибо это означает тот же контроль, мешающий сотрудникам работать свободно и по мере своих возможностей.

Так же одной из черт различия теорий X и Y является доверие к персоналу. В теории X доверие недопустимо, хотя это и является препятствием для

производительности и причиной уменьшения морального духа коллектива. По итогу можно выяснить, что теория X имеет больше шансов вызвать отрицательный эффект масштаба.

Несмотря на все плюсы и минусы обеих теорий, они обе невозможны на практике из-за человеческого фактора. Чем больше контроля осуществляется над сотрудниками, тем меньше их желание работать. Причиной тому является невозможность использования своих идей и невозможность свободной работы. Почти то же самое происходит в обратной ситуации – отсутствие должного наблюдения ведет к расслаблению персонала и увеличению их лени.

Именно поэтому Дуглас МакГрегор начал работу над третьей теорией – теорией Z, но не смог ее закончить из-за своей кончины в 1964. Эту теорию продолжил Уильям Оучи и, хоть она более близка к правде, она остается несовершенна, как минимум из-за пожизненной занятости работника на одном предприятии.

Как бы сильно не были эти теории неприменимы на практике, Дуглас МакГрегор сделал огромный прорыв в квалификации и способах управления предприятиями. Он первый пытался донести до менеджеров мысль о том, что служащие могут сделать больше при правильном обращении. Все три теории дают понять менеджерам, как правильно найти подход к каждому сотруднику и рассмотреть его как отдельную личность, что поможет увеличить не только работоспособность и амбициозность сотрудников, но и прибыль самого предприятия.