



Введение

Исходя из того, что временной аспект формирования и доминирования отдельных научных школ менеджмента может быть принят весьма условно, ибо экономические, политические и социальные условия конкретных стран в одно и то же время могут быть различными, нами была выбрана тема «Влияние школ гуманитарного направления на современный менеджмент».

Гуманитарное направление менеджмента представлено несколькими школами, одной из которых является школа человеческих отношений. С 30-х годов XX века объект исследования науки управления представляет собой человеческие межличностные (межгрупповые) отношения, все больше стали говорить о роли человека в управлении и организации.

Цель работы – определить какое влияние оказала школа гуманитарного направления на современный менеджмент.

Школа человеческих отношений (human relations) представляет собой подход в теории менеджмента, в центре исследований которого находится человеческий фактор.

Школа человеческих отношений сформировалась в споре с постулатами школы научного управления и классической школы, не уделявших должного внимания проблеме человеческого фактора, который, в конечном счете, является основным элементом эффективности организации. Школу психологии и человеческих отношений, которая устранила недостатки классической школы, часто называют неоклассической школой.

Основная часть

История возникновения школ гуманитарного направления менеджмента

В период зарождения и становления школы научного управления и классической школы психология находилась в зачаточном состоянии, а исследователи, занимающиеся управлением предприятием, никак не связывали управление с психологией.

Кроме того, в начале XX в. предприниматели оказались в непредвиденной ситуации. Оказалось, что одних только денежных посулов, угроз незамедлительных увольнений недостаточно для управления промышленной рабочей силой, и необходим поиск новых стимулов повышения эффективности производства.

Основоположники и сторонники школы «человеческих отношений»

По мнению сторонников школы «человеческих отношений» и поведенческих наук, производство не сможет достичь значительной эффективности, если не будет совершенствоваться социальная организация предприятия.

На первый план выдвигаются проблемы человеческого поведения, психологии работников. Поэтому предметом исследования становятся этические нормы и правила, убеждения, мотивы поведения.

Первая попытка применить психологический анализ к практическим задачам производства была предпринята профессором Г. Мюнстербергом (1863–1916 гг.), который считается отцом школы промышленной психологии, названной им «психотехникой».

В середине 30-х гг. XX в. практически все крупные промышленные предприятия развитых стран в той или иной мере применяли психологические методы профессионального отбора кадров. Эти методы продолжают сохранять свое значение для целого ряда профессий и в настоящее время.

В 20–30-е годы XX столетия зародилась управленческая «школа человеческих отношений», в центре внимания которой находится человек. Возникновение доктрины «человеческих отношений» обычно связывают с именами американский ученых Дж.Э. Мэйо и Ф. Ретлисбергера, которые известны своими исследованиями в области социологии производственных отношений.

Э.Мэйо обратил внимание на социальную природу человека (основываясь на тезисе о человеке как социальном животном), а также на значение малой группы, лидерства в неформальной организации в регуляции человеческого поведения, выдвинул доктрину «человеческих отношений» как путь к установлению «мира в промышленности» («четыре принципа Э. Мэйо»).

Ф. Ретлисбергер рассматривал предприятие как целостную систему, в которой необходимо добиваться равновесия между технической и социальной сторонами и

направлять усилия работников на сотрудничество друг с другом и достижение общей цели.

Гуманитарное направление менеджмента получило свое развитие во многом благодаря хоторнским экспериментам.

Хоторнский эффект представляет собой условия, при которых новизна, интересы и повышенное внимание к этому вопросу могут привести к искаженным, часто слишком благоприятным результатам. При этом участники экспериментов могут действовать с большей усердностью, чем обычно по причине их привязанности к чему-то новому.

Мы же придерживаемся взгляда Ч.И. Барнарда, автора концепции формальных и неформальных структур. Наиболее известные работы «Функции администратора» и «Организация и управление».

Барнард поднимал вопрос о том, что потребности и цели организации бизнеса должны быть сбалансированы с потребностями и целями его отдельных членов. Он делал упор на то, что, когда люди формально организуются, чтобы достичь целей, то они могут действовать лучше, чем при индивидуальных действиях. Он признавал важность неформальных подгрупп, которые формируются внутри каждой организации, отмечая, что менеджеры должны принимать в расчет эти группы при принятии решений.

М.П. Фоллет (1868–1933 гг.) – американская исследовательница «человеческих отношений» в области управления, подчеркивала важность согласования целей фирмы и ее работников.

С точки зрения Фоллетт, менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц» непосредственно связан с делегированием, означающим передачу задач и полномочий работнику, который принимает на себя ответственность за их выполнение. Руководитель не может выполнять все функции, закрепленные за руководимым им подразделением. Поэтому можно считать, что делегирование представляет собой акт, который превращает человека, возглавляющего какое-то подразделение, в подлинного руководителя.

Заключение

Основным отражением идей школы гуманитарного направления на современный менеджмент является доказательство Барнарда о том, что предприятие должно обеспечивать не только экономическую, но и человеческую эффективность, развивал тезис о внутреннем консенсусе (согласии) в организации и об участии рабочих в управлении.

На сегодняшний день предприятиями активно используется заимствованная из гуманитарного направления менеджмента доктрина «человеческих отношений», которая включает в себя следующие основные моменты:

- система «взаимных связей и информации» между руководством и работниками;
- беседы «психологических советников» с рабочими («система исповедей»);
- организация мероприятий, именуемых «участием рабочих в принятии решений»;
- наличие в любой организации неформальных групп.

В настоящее время доктрина «человеческих отношений», суть которой заключалась в увеличении роли морального компонента и степени личной удовлетворенности в организации, нашла свое продолжение в концепции управления человеческими ресурсами.