

image not found or type unknown



В данной теме поднимается вопрос влияния определенных подходов гуманитарного направления на менеджмент и в частности на современный его вид.

История возникновения.

Свое развитие данная направленность получила еще в 20 веке, а именно после интересного события. Компания Western Electric для увеличения производительности труда использовала идеи Ф. Тейлора в качестве основных, заключались они в том, что работникам на предприятии постепенно улучшали условия труда, стимулировали выплатами, держали одну температуру в цехе, но должного результата это не принесло.

После эксперимент возглавил Элтон Мэйо-американский социолог профессор школы бизнеса Гарвардского университета, один из основателей американской индустриальной социологии и автор доктрины "человеческих отношений". Эти исследования впоследствии получили название хоторнских экспериментов. Были проведены многочисленные эксперименты, из которых наиболее известна серия, названная "исследование сборки реле в тестовой комнате". Для проведения сравнительных исследований были созданы экспериментальная и контрольная группы работниц. В этих группах были введены различные условия труда: в экспериментальной группе постепенно увеличивали освещенность цеха. В результате возрастала производительность труда сборщиц. В цехе контрольной группы освещенность оставляли неизменной, поэтому на первом этапе не росла и производительность труда. На следующем этапе освещенность цеха в экспериментальной группе была еще больше увеличена. Это привело к новому росту производительности труда. Однако совершенно неожиданно для исследователей в контрольной группе, работавшей при неизменном освещении, производительность труда также возросла. На третьем этапе в экспериментальной группе были отменены улучшения освещенности, но производительность труда все равно продолжала расти. При этом продолжала расти производительность и в контрольной группе. Эти неожиданные результаты заставили Элтона Мэйо модифицировать эксперимент и провести еще несколько дополнительных исследований. Шестерых работниц поместили в отдельную комнату, для них улучшили систему оплаты труда, ввели дополнительные перерывы и два выходных дня в неделю и т.п. После введения этих новшеств производительность труда

работниц еще более повысилась. Когда же в соответствии с планом эксперимента все нововведения были отменены, производительность несколько снизилась, но все же осталась на более высоком уровне, чем до начала экспериментов. Анализируя результаты исследований, Элтон Мэйо предположил, что в эксперименте обнаружился новый фактор - осознание работницами важности происходящего, своего участия в каком-то мероприятии, внимания к себе и т.п. Это, по мнению Мэйо, и привело к повышению интереса работниц к производственному процессу и росту производительности их труда даже в тех случаях, когда отсутствовали улучшения условий труда. Мэйо назвал это проявление чувством "социабельности" - потребности ощущать себя "принадлежащим" к какой-то группе, участвовать в общем деле.

Серьезный вклад в развитие идей и методов школы человеческих отношений и всего гуманитарного направления менеджмента внесла социолог Мэри Паркер Фоллетт (Mary Parker Follett, 1868 - 1933), которая впервые определила менеджмент как "обеспечение выполнения работы с помощью других лиц". Известные американские ученые Розенфельд и Смит писали о Мэри Паркер Фоллетт, что она впервые "соединила научный менеджмент, разрабатывавшийся Тейлором и его учениками, с новой социальной психологией двадцатых годов, вследствие чего улучшение человеческих отношений в производственной сфере стало основным предметом заботы современного менеджмента". М. Фоллетт считала, что руководители должны понимать - предприятие может работать лучше, если позволять рабочим быть партнерами в бизнесе. Она призвала создавать на предприятиях атмосферу "подлинной общности интересов", на основе которой, по ее мнению, можно обеспечить максимальный вклад всех сотрудников в эффективную организационную деятельность. В результате хоторнских экспериментов и других исследований были сформулированы выводы, впоследствии названные "доктриной человеческих отношений".

Согласно основным положениям доктрины человеческих отношений в организации важным, определяющим типом отношений между людьми являются не официальные, а неформальные отношения. Эти отношения ("человек - человек", "человек - группа") строятся на основе индивидуального восприятия, связей, взаимных привязанностей и т.п. В процессе развития неформальных отношений образуются неформальные группы, коалиции, появляются неформальные лидеры, возникают групповые нормы поведения.

Все это выдвигает особые требования к управлению организациями, выражающиеся в учете прежде всего указанных неформальных аспектов трудовой

деятельности людей. Это означает, что вместо строгой формализации организационных процессов, жесткой иерархии подчиненности и других средств повышения производительности труда "классической" теории управления используются новые: обучение работников, групповые решения, учет коллективных ценностей, делегирование ответственности, гуманизация отношений между исполнителями и руководителями и т.п.

Однако надежды, возлагавшиеся на доктрину человеческих отношений в начале XX в., не оправдались в полной мере. Одной из причин стала переоценка роли социального фактора в повышении производительности труда и недооценка других, прежде всего организационных, факторов. Тем не менее многие положения этой концепции и в наши дни не потеряли своего принципиального значения для теории и практики управления и используются в совокупности с положениями других организационно-управленческих теорий.

Школа наук о поведении.

В 1950-е гг. развитие психологии и социологии привело к созданию практических методов исследования человеческих взаимоотношений в процессе производственной и другой деятельности. В эти годы в психологии начинает активно развиваться - бихевиоризм - наука о поведении человека.

Исходная предпосылка бихевиоризма заключается в необходимости изучения не сознания, а поведения человека. Согласно этой теории, поведение человека представляет собой реакцию на какой-либо стимул. Повторение положительных стимулов закрепляет положительную реакцию, т.е. вырабатывает устойчивое поведение человека.

С начала 1950-х гг. школа человеческих отношений начала трансформироваться в **школу поведенческих наук**. Главной идеей этой школы менеджмента стало следующее утверждение: отношения между менеджерами и работниками - это такие отношения, когда работник, получая в качестве стимула вознаграждение (материальное или моральное), отвечает на него положительной реакцией - эффективной работой. В 1960-е гг. новый подход охватил всю сферу менеджмента. Идеи и методы школы наук о поведении продолжают активно развиваться и в наши дни.

Одним из наиболее ярких представителей школы наук о поведении был американский социальный психолог **Дуглас Мак-Грегор** (1906 - 1964). В начале 1950-х гг. сформулировал идеи об управлении, которые в 1960 г. были

опубликованы в его главном труде "**The Human Side of Enterprise**" ("Человеческая сторона предприятия"). Изучая поведение руководителей по отношению к своим работникам, Мак-Грегор пришел к выводу, что существует два вида менеджмента: первый основывается на "теории **X**", а второй - на "теории **Y**".

Теория X

По мнению автора, отражает традиционный (классический) подход руководителя к управлению как административно-командному процессу. Такой подход основан на следующем представлении руководителя о социально-психологических особенностях среднестатистического работника:

- обладает врожденной неприязнью к труду и всячески избегает его;
- предпочитает, чтобы им управляли, избегает ответственности;
- имеет низкие амбиции и высоко ценит только безопасность.

Поэтому руководитель обязан принуждать, приказывать, жестко контролировать и угрожать наказанием для достижения целей организации и т.п.

Менеджеров, разделяющих взгляды, описанные в теории **X**, Мак-Грегор назвал автократичными руководителями ("автократами").

Теория Y

Противовесом такого подхода, согласно Мак-Грегору, является теория **Y**. В ее основе лежит восприятие руководителем социально-психологических особенностей работника как человека, обладающего интеллектуальными способностями:

- физический и умственный труд естествен для человека;
- каждый индивид целеустремлен и может осуществлять самоконтроль и самопобуждение к работе;
- работник не только готов брать на себя ответственность, но и стремится исполнять дополнительные обязательства;

Поэтому менеджер должен стараться сделать обязанности подчиненных более привлекательными, создавать в организации атмосферу открытости и доверия, учить подчиненных вникать в проблемы организации и т.п.

Менеджеров, разделяющих взгляды, описанные в теории Y, Мак-Грегор назвал демократичными руководителями ("демократами").

Таким образом, подводя итог можно сказать, что гуманитарное направление сильно изменила менеджмент, и сделала его именно таким, каким мы можем наблюдать его сейчас.