

Основные различия между руководителем по теории «X» и по теории «Y»



Выполнила:
Хочева Анна
Группа Т-092

Содержание:

1. Основатель теории «X» и «Y».
2. Характеристика теории «X» и «Y».
3. Особенности руководителей теории «X» и «Y».

Теории МакГрегора

- Дуглас МакГрегор – автор теорий о мотивации людей и поведении в управлении.



Теория «Х»



Теория «Y»

Краткая биография

- ◎ **Дуглас Мак-Грегор** (1906, Детройт — 1 октября 1964, Массачусетс) — американский социальный психолог. Предложил теорию X и теорию Y (Theory X and Theory Y), которые старались подвести под факторы мотивации рациональную и приемлемую основу.
- ◎ Степень доктора философии получил в Гарвардском университете в 1935 и впоследствии работал там же преподавателем.

Характеристика теории «X» и «Y»

- По «теории X» люди не любят своей работы, их необходимо постоянно принуждать выполнять ее, осуществляя строгий контроль.



- По «теории Y» люди в организации в основном уже удовлетворяют свои материальные потребности. Однако, насытив желудок, человек начинает мечтать об удовлетворении потребностей более высокого уровня. Он стремится более ярко выразить свою личность и удовлетворить своё «я», насытить которое намного труднее.

Характеристика теории «X»

1. Отношение к работе: Стремление увильнуть от труда.

2. Уровень ответственности:
Избегают ответственности.

3. Личные амбиции:
Очень низкие.

4. Самоконтроль, самоуправление:
Воплощает авторитетный стиль управления с централизованной властью.

Характеристика теории «Y»

1. Отношение к работе: Физически и умственно заинтересованы.

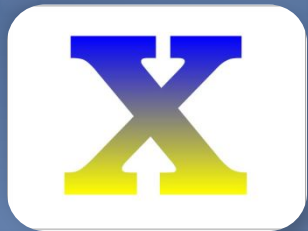
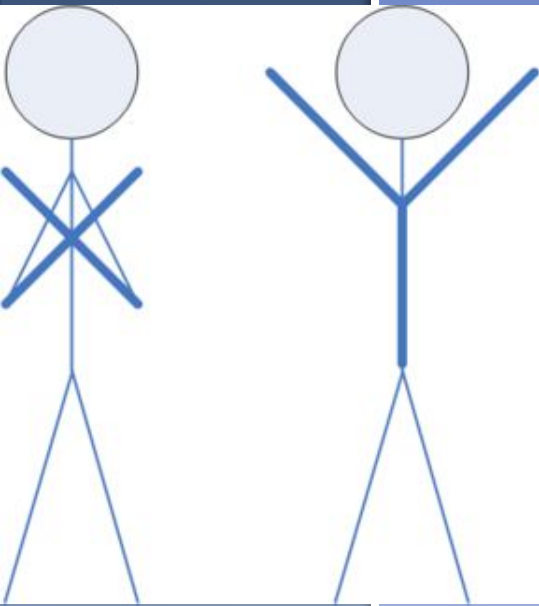
2. Уровень ответственности: Принимают ответственность.

3. Личные амбиции: Потребность в **ВЫСОКОМ СОЦИАЛЬНОМ СТАТУСЕ.**

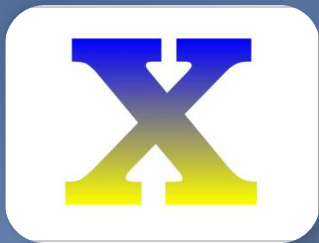
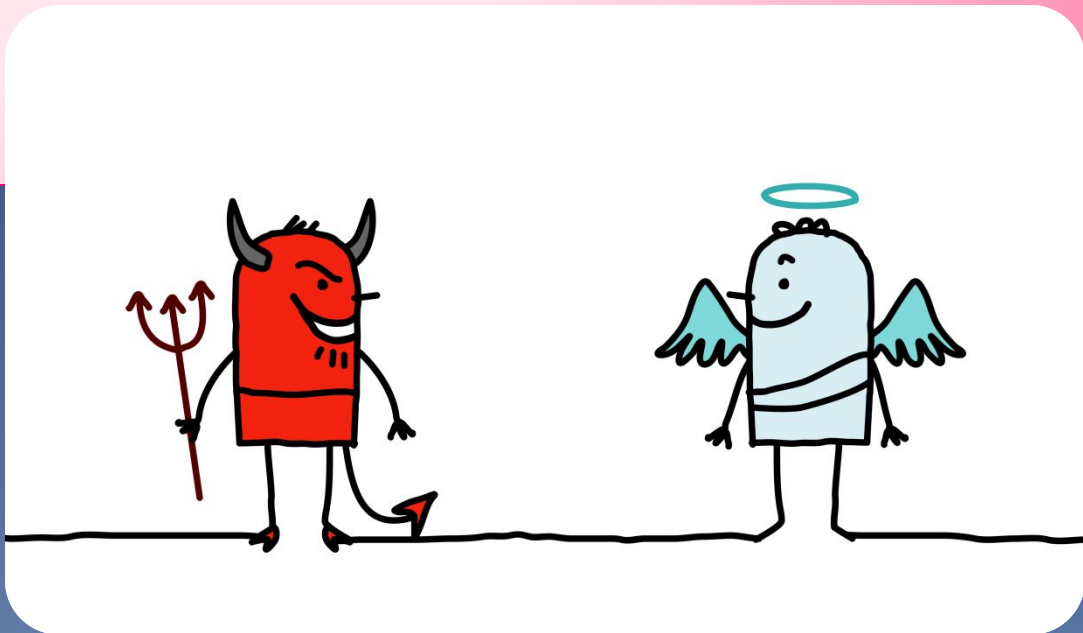
4. Самоконтроль, самоуправление: Обосновывает демократический стиль управления.

Особенности: Руководитель теории «X»

- Менеджер по Теории X считает, что всё должно заканчиваться возложением ответственности на кого-нибудь. Он считает, что все предполагаемые работники ищут выгоды для себя. Такие руководители полагают, что единственная цель заинтересованности сотрудников в работе — это деньги. В большинстве случаев они обвиняют в первую очередь человека, а не систему или стратегию.



- **Руководители Теории X** не могут доверять ни одному сотруднику, и это постоянно всеми средствами показывается вспомогательному персоналу. Менеджера Теории X можно назвать препятствием производительности и моральному духу сотрудников.



- Менеджер Теории X считает, что его сотрудники не хотят по-настоящему работать, что они скорее будут избегать обязанностей и что работа менеджера заключается в структурировании деятельности и побуждении сотрудников.
- **Результатом такого мышления** стало то, что руководители Теории X естественным образом принимают более авторитарный стиль, основанный на угрозе наказания.

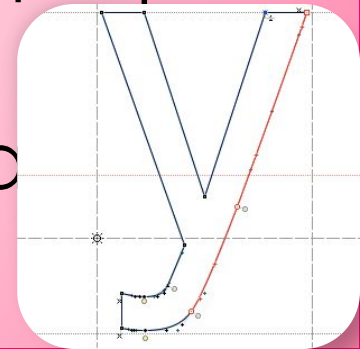


- Один из серьезных недостатков этого стиля управления — то, что он имеет гораздо больше шансов вызвать отрицательный эффект масштаба в больших предприятиях.



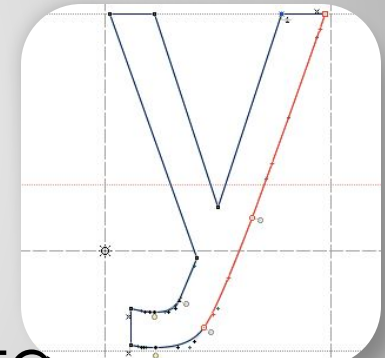
Особенности: Руководитель теории «Y»

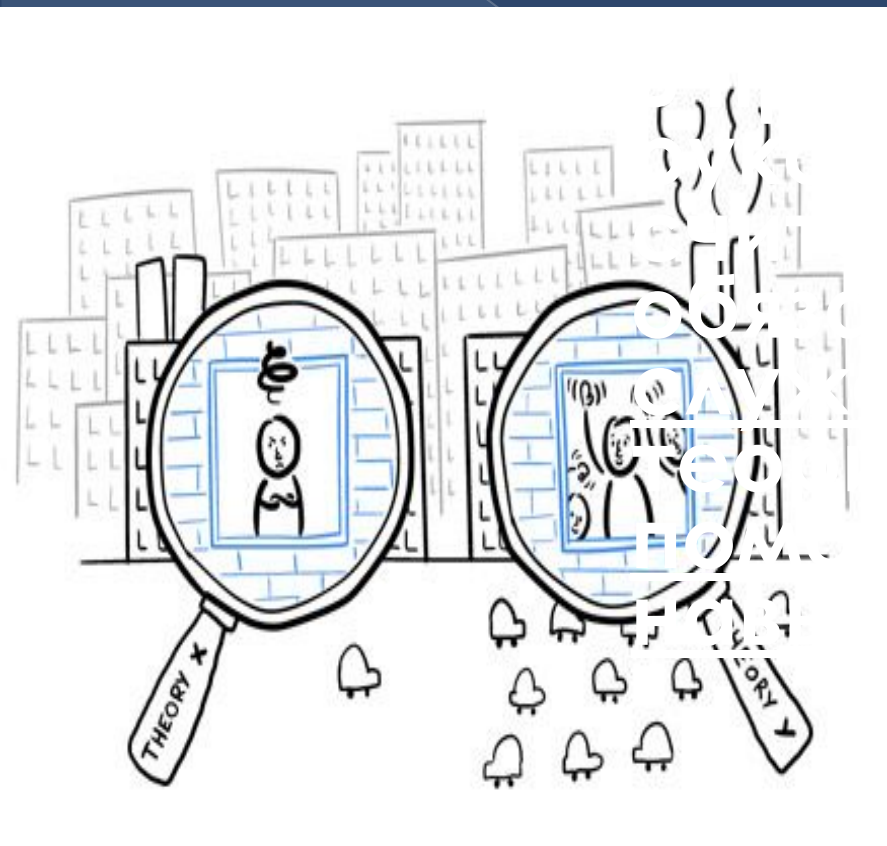
- Менеджер Теории Y считает, что при благоприятных условиях большинство людей хотят работать хорошо и что у рабочей силы есть резерв неиспользуемых творческих способностей.
- Они верят, что удовлетворение от хорошего выполнения своей работы само по себе является мощным стимулом. Менеджер Теории Y постарается устранить препятствия, мешающие работникам полностью реализовать себя.



Руководитель теории «Y» имеет такие задачи:

- 1. Экономически целесообразная организация элементов рентабельного предприятия – деньги, материалы, оборудование и работники.
- 2. Руководитель должен помогать людям, которые имеют мотивацию к труду, саморазвитию и принятию на себя ответственности реализовывать эти потенциалы.
- 3. Главная задача руководителя – организация производства таким образом, чтобы работа людей, направленная на решение задач компании, совпадала с их личными целями.





ТИВОПОЛОЖНОСТЬ
одителям теории «икс»,
ющими своей главной
нностью управлять
щими, руководители
и «игрек» стремятся
ать служащим овладет
ами самоуправления.

Теория X и Теория Y

X

Сотрудники

- ✓ не любят работать
- ✓ ленивы
- ✓ не любят ответственность
- ✓ показывают результаты только под давлением

Сотрудники:

- ✓ любят работать
- ✓ креативны
- ✓ ищут ответственность
- ✓ могут проявлять автономность и самодисциплину

Y

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. О.С. Виханский, А.И. Наумов Менеджмент: учебник / учебник – 4-е изд., перераб. И доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
2. Сайт Википедия - wikipedia.org.