

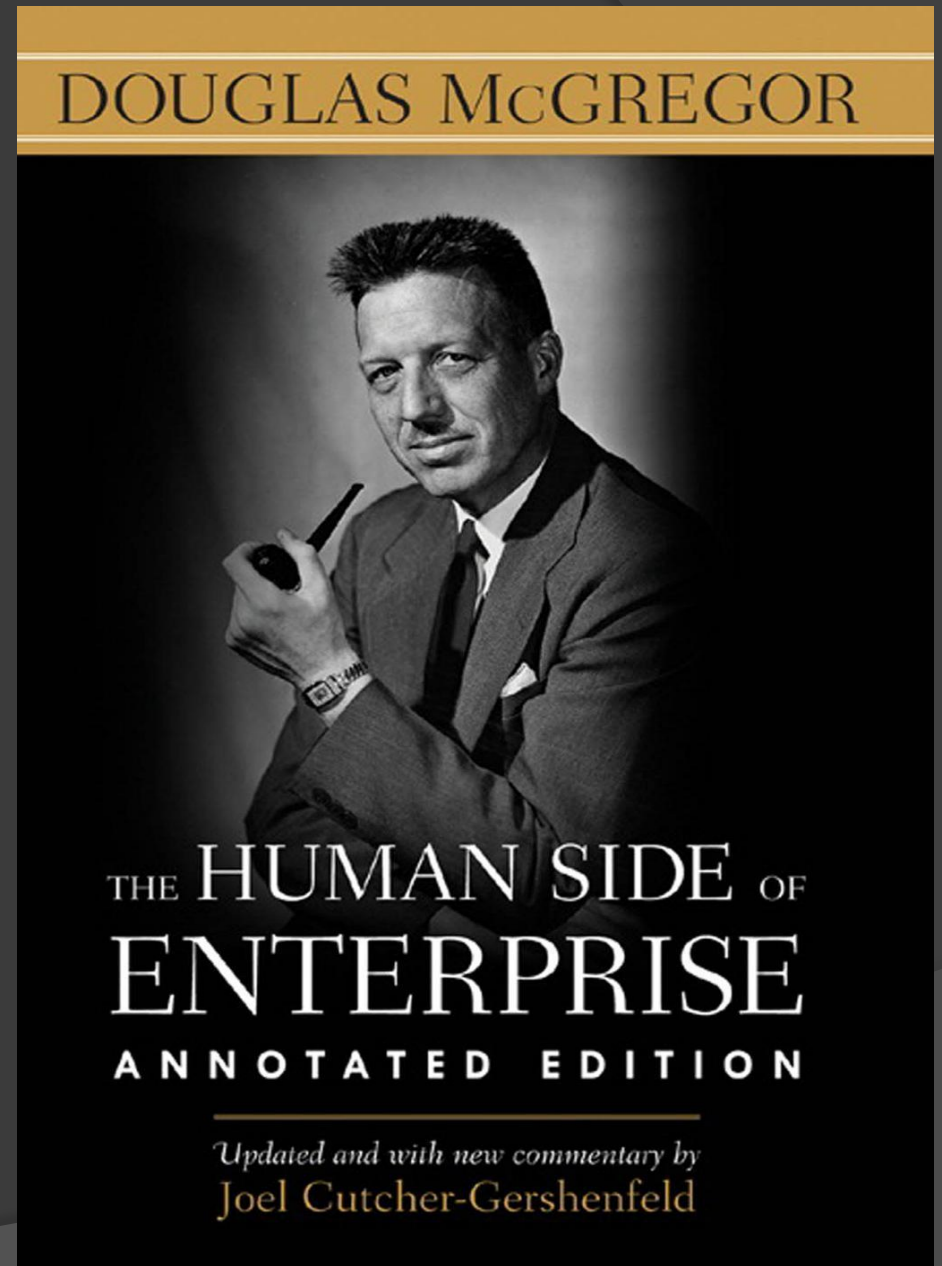
ДУГЛАС МАКГРЕГОР: ВКЛАД В МЕНЕДЖМЕНТ



Дуглас Мак-Грегор родился в 1906 г. Получил степень доктора философии в Гарвардском университете, в течение нескольких лет работал там же преподавателем, в 1937 г. перешел в Массачусетский технологический институт (МТИ).

В начале 50-х гг. XX в. Д. Мак-Грегор сформулировал свои идеи об управлении, которые в 1960 г. вошли в его главный труд «Человеческая сторона предприятия».

Исследователь Д. Мак-Грегор известен в первую очередь благодаря тому, что он сформулировал два подхода к исследованию природы управления человеком. Эти подходы являются следствиями двух различных взглядов на природу человека: принципиально негативного (теория «X») и принципиально положительного (теории «Y»)



Основная идея Макгрегора по X

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.



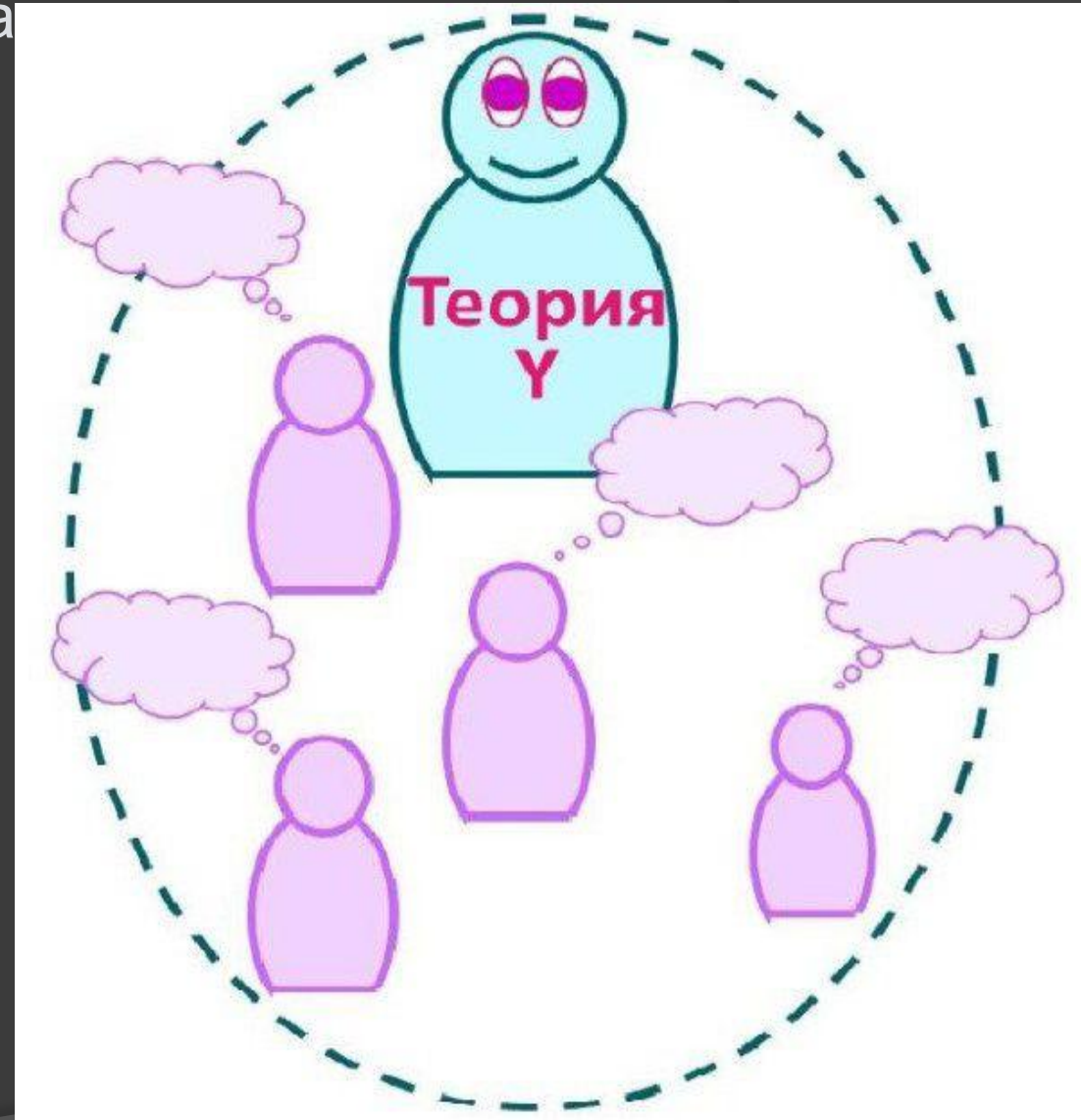
Основная идея Макгрегора по Y

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.
- Эти противоречащие друг другу теории были выдвинуты на основании проведенных исследований.

Текст слайда



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 посылки 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.

Текст слайда



Вывод

- Основная заслуга Д. Мак-Грегора состоит в том, что он указал направление, в котором может конструктивно развиваться стиль управления, если будет достигнут достаточный уровень
- Менеджмент в теории «У» играет качественно иную роль, чем в теории «Х». Его задача в данном случае — интегрировать, создавать комплекс условий, способствующих развитию актуальных способностей человека, что в свою очередь создаст гарантии эффективности труда.
- Теория «Х» ориентирована на авторитарный стиль руководства. Теория «У» ориентирована на демократический стиль руководства.
- Д. Мак-Грегор сделал вывод, что управление типа «У», при котором многим людям присуща готовность использовать свой опыт, знания, творчество для решения проблем организации гораздо более эффективно, чем управление типа «Х», и задачей менеджера является создание условий, при которых рабочий достигает целей организации и одновременно своих собственных целей.
- доверия между руководством и рабочими.