

Школа поведенческих наук

Школа человеческих отношений

09Д308481 Катаева В.Д.

С начала 50-х гг. школа человеческих отношений трансформировалась в школу «поведенческих наук», или «бихевиористскую», (бихевиоризм - поведение, наука о поведении).

Основной целью этой школы было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов.

Главный постулат состоял в том, что **правильное применение науки о поведении всегда будет способствовать повышению эффективности как отдельного работника, так и организации в целом.** Однако такие приемы, как изменение содержания работы и участие работника в управлении организацией оказываются эффективными только для некоторых работников и в некоторых ситуациях.

Наиболее крупные представители этого направления - Лайкерт, МакГрегор, Маслоу - изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти, авторитета, организационной структуры, коммуникаций в организациях, лидерства и т. д.

Ренсис Лайкерт



американский социальный психолог, исследователь проблем организаций

Дуглас МакГрегор



американский социальный психолог. Предложил [теорию X](#) и [теорию Y](#)

Абрахам Маслоу



Известный американский психолог, основатель гуманистической психологии

В соответствии с теориями «Х» и «У» МакГрегора существует два типа управления: теорию «Х» и теорию «У». Первая модель с положениями классической школы, вторая — с положениями школы человеческих отношений. Основные различия указанных моделей:

Теория Х

- ▶ пассивное, ленивое, нетворческое существо;

жесткое разделение труда, программирование деятельности, усиленный внешний контроль со стороны управляющих и

и

ТЕОРИЯ Х

*Ничего делать не буду!
Не хочу работать!
Не надо мне ответственности!*



Теория У

- ▶ активное, заинтересованное, стремящееся к ответственности и творческое существо; насыщение исполнительской деятельности, акцент на самоорганизацию, самоконтроль и стимулирование мотивации, привлечение работников к подготовке решений.

ТЕОРИЯ У

*Ура, работа!
Я к многому способен и многого смогу добиться в труде!
У меня есть новые идеи!*



Лайкерт рассматривал управление организацией как процесс, при котором **лидер должен приспосабливаться к ситуации и особенностям поведения людей, которыми управляет.**

Он определил три типа переменных, влияющих на эффективность организации:

- **причинные** (структура, стратегия, социальная политика, профессиональный и квалификационный состав работников);
- **промежуточные** (характеристики работников — их навыки, отношение к труду, отношения с руководством, практикуемые способы принятия решений и стимулирования мотивации);
- **результатирующие**, т. е. зависимые (производительность труда, прибыль, качество услуг).

Модель эффективного управления Лайкерт представил как воздействие стимулов (первый тип переменных) на ресурсы (второй тип) с получением эффекта (третий тип) на выходе. **Он указал на то, что неэффективность организации часто связана с попыткой менеджеров воздействовать на промежуточные переменные вместо причинных.**

Большой вклад в развитие бихевиористского направления в теории организации и менеджмента внес **Маслоу**, разработавший теорию потребностей, известную как **«пирамида потребностей»**.

Базисные потребности

- ▶ потребность в пище, безопасность, позитивная самооценка и др.

Базисные потребности располагаются согласно принципу иерархии в восходящем порядке от «низших» (материальных) до «высших» (духовных).

Производственные потребности

- ▶ потребность в справедливости, благополучии, порядке и единстве социальной жизни.

Ценность производных потребностей одинакова, поэтому они не имеют иерархии.

Возникновение и широкое использование термина организационного поведения, а также формирование теории организационного поведения как особого научного направления связаны с тем, что:

- поведенческие реакции на одинаковые внешние воздействия разнообразны;
- поведение людей в организации и вне ее различно;
- поведенческие реакции одного человека (группы, организации) различны в разные периоды и в разных ситуациях.

Школа человеческих отношений делала основной упор на коллектив, на увеличение внимания социальным потребностям работников. Школа науки о поведении сконцентрировала внимание на методах налаживания межличностных отношений, мотивации, лидерстве, изучении индивидуальных способностей отдельных работников.