

(1906 — 1964)

ДУГЛАС МАКГРЕГОР

Дуглас Макгрегор



Американский социальный психолог. Предложил теорию X и теорию Y, которые старались подвести под факторы мотивации рациональную и приемлемую основу.

Краткая биография

Родился в 1906 году.

Степень доктора философии получил в Гарвардском университете в 1935 и впоследствии работал там же преподавателем.

В 1937 перешёл в Массачусетский технологический институт (МТИ), где стал одним из организаторов отделения производственных отношений.

В 1948 стал ректором **Антиохийского колледжа** .

С 1954 — первый профессор-стипендиат Слоуна в Массачусетском технологическом институте, работал там до самой смерти.

В начале 50 х гг. МакГрегор впервые сформулировал свои идеи об управлении, которые в 1960 г. были опубликованы в его главном труде «Человеческая сторона предприятия».

Скончался в 1964 году.

Основные работы:

- «Человеческая сторона предприятия»
- «Профессиональный менеджер»

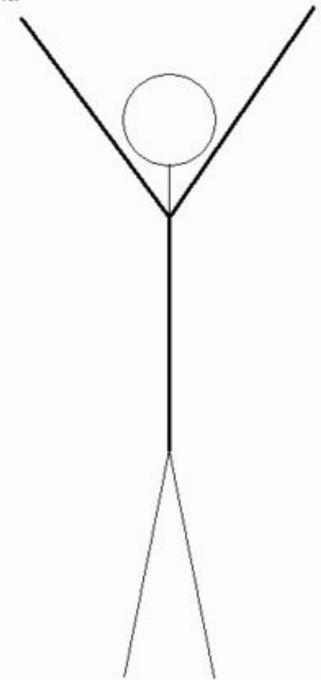
Теория X и теория Y



McGregorova teorie X a teorie Y – Mnemotechnická pomůcka
McGregor's theory X and theory Y – Mnemonic
Теория X и теория Y МакГрегора – Мнемоника



X:
„Já nic dělat nebudu“
„I won't work“
„Не желаю работать“
„Nie będę pracował“



Y:
„Hurá, práce, dejte ji sem!“
„Hurrah, work!“
„Ура, работа!“
„Hurra, praca!“

Теория X

Теория X отображает в основном негативное представление о людях. Согласно этой посылке, все они обладают маленьким честолюбием, не любят работать, стремятся избегать ответственности, а работать эффективно способны только под строжайшим надзором.

Теория Y

Теория Y предполагает положительное представление. Согласно ей, люди способны самоорганизовываться, принимать на себя ответственность и воспринимают работу столь же естественно, как отдых или игру.

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

Теория вкратце.

Д. МакГрегор проанализировал деятельность исполнителя на рабочем месте и выявил, что управляющий может контролировать следующие параметры, определяющие действия исполнителя:

- задания, которые получает подчиненный;
- качество выполнения задания;
- время получения задания;
- ожидаемое время выполнения задания;
- средства, имеющиеся для выполнения задания;
- коллектив (окружение), в котором работает подчиненный;
- инструкции, полученные подчиненным;

- убеждение подчиненного в посильности задания;
- убеждение подчиненного в вознаграждении за успешную работу;
- размер вознаграждения за проведенную работу;
- уровень вовлечения подчиненного в круг проблем, связанных с работой.

МакГрегор считал, что положения Теории Y правильнее отражают истинную природу работников и именно на них должна основываться управленческая практика. Каким образом анализ МакГрегора согласуется с теорией мотивации? Ответ на этот вопрос очень хорошо выражен в структуре, представленной А. Маслоу.

Теория X предполагала, что для человека доминируют потребности низшего порядка, а согласно Теории Y доминируют потребности высшего порядка.

Сам МакГрегор придерживался той точки зрения, что Теория Y жизнеспособнее, чем Теория X. На этом основании он делал вывод, что участие в процессе принятия решений, выполнение ответственной и интересной работы, а также хорошие отношения в коллективе способны максимально повысить мотивацию работника к эффективному труду.

МакГрегор утверждает, что положения «Теории Х» в литературе об организациях являются наиболее широко представленными, при этом они неявным образом присутствуют в существующей управленческой политике и практике.

