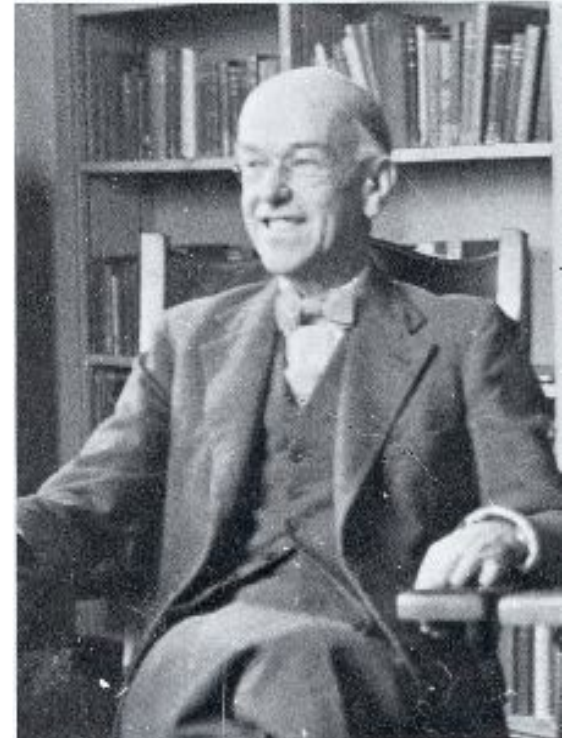




Школа человеческих отношений

Элтон Мэйо (1880-1949)

- Школа «человеческих отношений» явилась реализацией нового стремления менеджмента рассматривать каждую промышленную организацию как определенную «социальную систему», что было несомненным достижением управленческой мысли.



Главные задачи

Организация
управления
персоналом

Используя
следующие факторы
коммуникации:

Мотивация

Отношение к персоналу
как к активным
человечески ресурсам

Лидерство

Исходные положения теории человеческих отношений:

люди в основном мотивируются социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря отношениям с другими людьми

в результате промышленной революции и рационализации процесса сама работа в значительной степени потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек ищет во взаимоотношениях с другими людьми;

люди более отзывчивы к социальному влиянию группы равных им людей, чем побуждением посредством контроля, исходящего от руководства;

работник откликается на побуждение руководителя, если руководитель рассматривается работником как средство удовлетворения своих потребностей.

- Бихейвиоризм, от англ. behaviour – поведение

Положения науки о человеческом поведении использовались для формирования организации таким образом, чтобы каждый ее работник мог быть полностью использован в соответствии с его потребностями.

Основные представители школы человеческих отношений:



Элтон Мэйо



Мэри Паркер Фоллет



Абрахам Харольд

Исследования в Хоторне

- ❑ Компания «Вестерн Электрик» столкнулась с фактом понижения производительности труда сборщиц реле.
- ❑ Эксперименты в Хоторне в общей сложности длились с 1924 по 1932 г.



- ❑ Длительные исследования не привели к удовлетворительному объяснению причин (до приглашения Мэйо).
- ❑ Элтон Мэйо был приглашен в 1928г., когда и начал свой эксперимент.

Резюме исследований

Социальные отношения

- складываются в индустриальном производстве, нельзя рассматривать как нечто «чуждое» рабочему, препятствующее его человеческому развитию в обществе, то есть рассматривать их исключительно в аспекте концепции «отчуждения»..
- Наоборот, социальная жизнь трудящегося в сфере крупного индустриального производства получает свою содержательную структуру и значимость именно в его профессиональной сфере и на ее основе.

Индустриальный труд

- это всегда групповая деятельность, исключая традиционное индивидуалистическое представление о рабочем как «эгоисте», преследующем только своекорыстные цели.
- Причем те группы, в которых социальная жизнь рабочего протекает самым непосредственным образом, являются «неформальными», и определяют они не только трудовой ритм работы их членов, но также оценку каждым из них всего окружения, формы поведения и характер исполнения производственных задач.

Позиция отдельного рабочего

- в социальной структуре предприятия, характеризует его общественный престиж и статус, удовлетворяет его потребности в гарантированности своего существования, по крайней мере, столь же серьезно, как и высота заработной платы;
- с точки зрения социальной жизни рабочих она имеет скорее даже большее значение, чем зарплата.

Восприятие рабочим условий труда

- есть «самочувствие» отдельного рабочего в производственном процессе, многое (если не все) из того, что относится к «психофизике индустриального труда», следует оценивать не как «факт», а как «симптом», то есть не в качестве свидетельства о фактическом состоянии условий индивидуальной трудовой деятельности, а в качестве показателя его индивидуально-психологической или социальной ситуации на производстве, и прежде всего — опять-таки — в производственном коллективе.

Заключение



Можно говорить о том, что великая депрессия была ответом на то, что менеджмент и мотивация продолжили раздельное существование, независимое друг от друга, из-за чего ведущие специалисты этих двух направлений менеджмента не смогли понять на одном заводе в одно и то же время, что занимаются одним делом