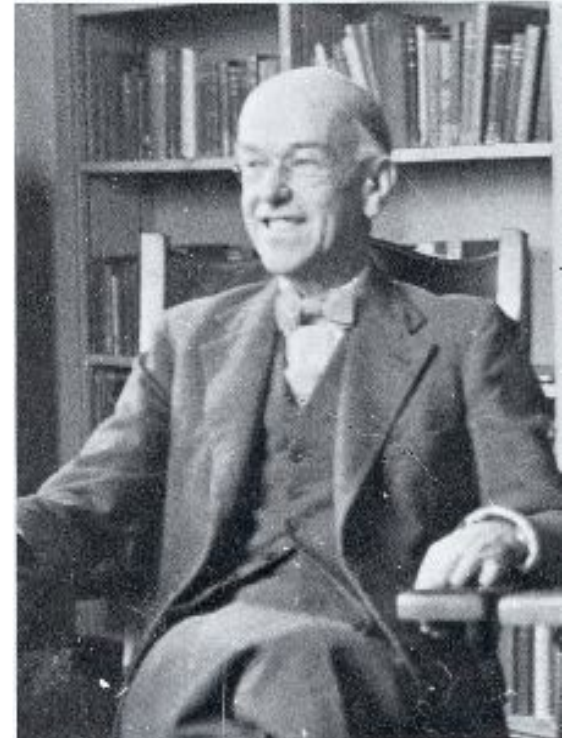




# Школа человеческих отношений

# 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 традиционно 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