

Школа «Человеческих отношений»



Предпосылки возникновения:

- Недооценка человеческого фактора, присущие классической школе, послужили предпосылкой возникновения на рубеже 30-х гг. XX в. школы «человеческих отношений», или «человеческого поведения».
- В ее основу положены достижения психологии и социологии (наук о человеческом поведении).

Элтон Мэйо (1880-1949)

Основатель школы «человеческих отношений», провел «Хотторнский эксперимент», доказавший, что поведение человека в организации и результаты его труда полностью зависят от социальных условий, в которых этот человек находится в организации, и от отношений, сложившихся между рабочими и между рабочими и менеджерами.

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.



В своей главной книге «Социальные проблемы индустриальной культуры» Мэйо утверждал, что результатом применения на практике его теории будут повышение престижа и преданность подчиненных. По его мнению, вполне реально достичь в организации нужных целей именно с помощью удовлетворения потребностей работников. Поэтому искусство общения должно стать важнейшим критерием отбора администраторов, начиная с цехового мастера.

Мэйо и его сторонники в своей работе использовали методы психологии и социологии; так, они первыми стали применять тесты и особые формы собеседования при найме персонала. Управленческая школа «человеческих отношений» обогатила психологию данными о взаимосвязи психики человека и его трудовой деятельности.



Основная идея школы «человеческих отношений» – сосредоточивать основное внимание на работнике, а не на его задании.

Предметом исследования школы «человеческих отношений» являются:

- коммуникационные барьеры;
- психологические мотивы поведения людей в процессе производства;
- групповые нормы;
- групповые отношения;
- проблемы «конфликта и сотрудничества»;



Школа «человеческих отношений» определяет менеджмент, как обеспечение выполнения работ при помощи других людей, и рекомендовала для управления человеческими отношениями, использовать эффективные методы работы непосредственных руководителей, консультации с работниками, предоставление им возможности общения на работе.

Основные положения школы «человеческих отношений» заключаются в следующем:

- трудовой коллектив представляет собой особую социальную группу;
- межличностные отношения выступают фактором роста эффективности и потенциала каждого работника;
- жесткая иерархия подчиненности не совместима с самой природой человека и его свободой;
- руководители должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на производимую организацией продукцию.

Дальнейшие исследования психологов позволили глубже понять причины фактов, описанных теорией человеческих отношений. Управление стало учитывать все более широкий спектр психологических особенностей личности и индивидуальности каждого работника.

Основной целью этого подхода стало повышение эффективности деятельности организации за счет реализации личностного потенциала работников.

Как и более ранние школы, этот подход отстаивал единственный и наилучший способ решения управленческих задач. Но, как показывает практика, единственного, самого лучшего, универсального подхода к управлению не существует.

Социальные и психологические факторы всегда оказывают на производительность труда огромное влияние, но влияние это разворачивается на фоне материальных, физических и организационных факторов, которые нельзя сбрасывать со счетов.

