

A decorative vertical bar on the left side of the slide, consisting of several thin vertical lines of varying shades of gray and a cluster of five dark blue circles of different sizes.

*ДУГЛАС МАКГРЕГОР.
ТЕОРИИ «Х» И «У».*

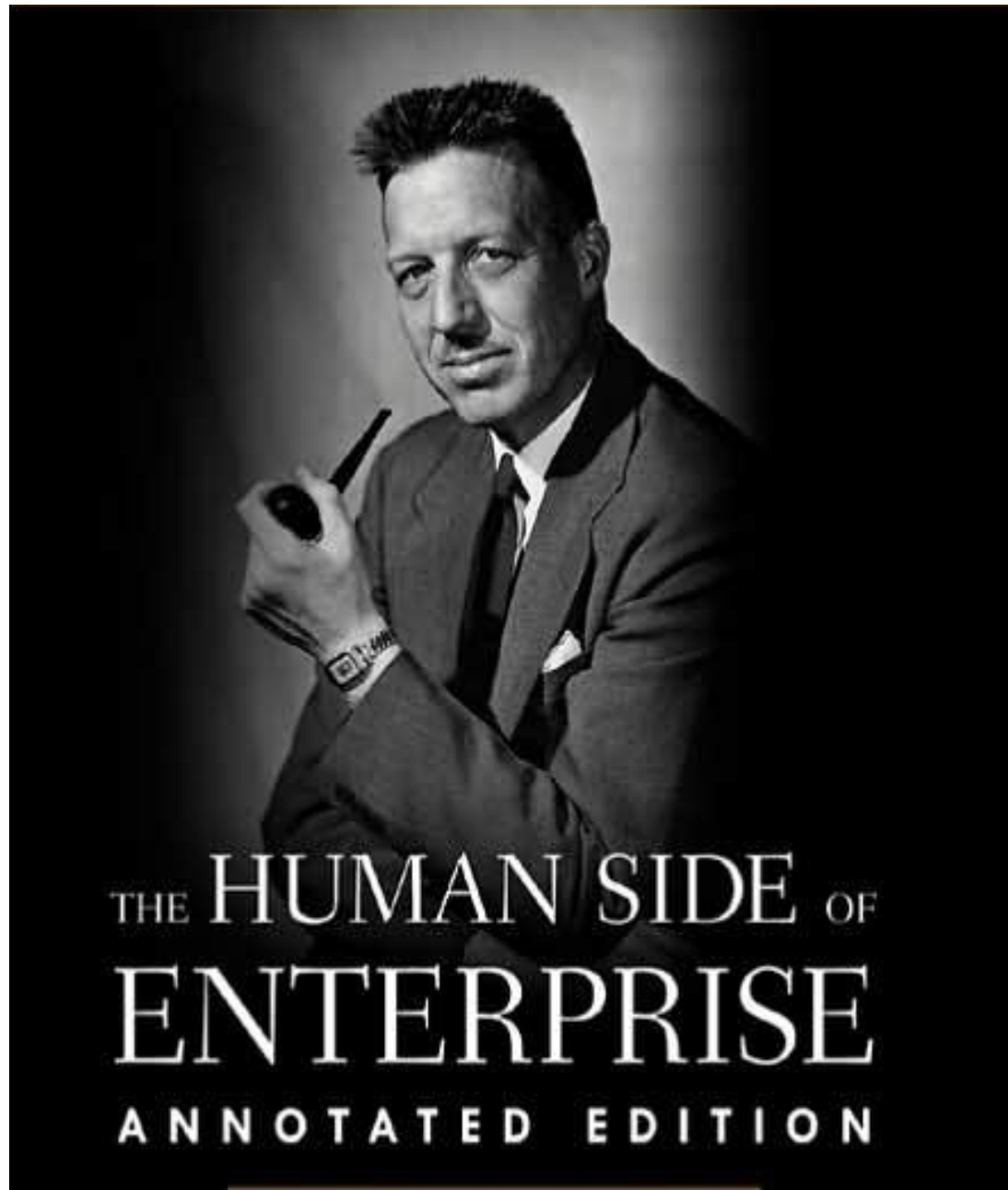
Валевач Светлана.



Дуглас Мак-Грегор.

американский
социальный психолог.
Предложил теорию X и
теорию Y (Theory X
and Theory Y),
которые старались
подвести под
факторы мотивации
рациональную и
приемлемую основу.





В начале 50-х годов Мак-Грегор впервые сформулировал свои идеи об управлении, которые в 1960 году были опубликованы в его главном труде «The Human Side of Enterprise» («Человеческая сторона предприятия»). Д. Мак-Грегор утверждал, что существует два вида менеджмента персонала, первый из которых основывается на «теории X», а второй — на «теории Y».



САМАЯ СУТЬ...

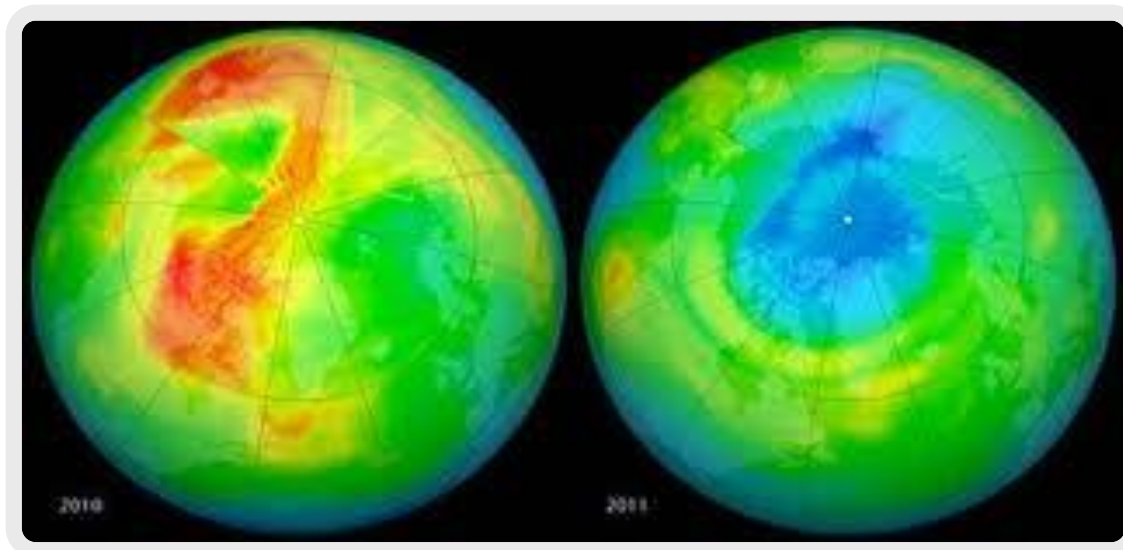


Эта теория несколько обособлена от других теорий мотиваций, в связи с тем, что она описывает типы и поведение руководителей организаций. Тем не менее, в связи с тем, что руководители это также сотрудники коллектива, которым свойственна мотивация труда и определенное поведение в процессе труда, то ее также относят к процессуальным теориям мотивации.



КРАЙНИЕ ПОЛЮСА

В качестве поведенческой характеристики руководителя Д. МакГрегор выделил степень его контроля над подчиненными. Крайними полюсами этой характеристики являются авторитарное и демократичное руководство.



ТЕОРИЯ «Х»

Авторитарное руководство означает, что руководитель навязывает подчиненным свои решения и централизует полномочия. Прежде всего это касается формулирования задания подчиненным и регламента их работы. Предпосылки автократичного стиля поведения руководителя МакГрегор назвал теорией «Х».



СОГЛАСНО ТЕОРИИ «Х»:

- Человек по своей природе ленив, не любит работать и всячески избегает этого.
- У человека отсутствует честолюбие, он избегает ответственности, предпочитая, чтобы им руководили.
- Эффективный труд достигается только за счет принуждения и угрозы наказания.



**СЛЕДУЕТ ОТМЕТИТЬ, ЧТО ТАКАЯ
КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ
ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ВСТРЕЧАЕТСЯ.
НАПРИМЕР, ЛЮДИ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ПО
ТИПУ ЛИЧНОСТИ ПСИХАСТЕНОИДАМИ.
НЕ ПРОЯВЛЯЯ НИКАКОЙ
ИНИЦИАТИВЫ В РАБОТЕ, ОНИ БУДУТ
ОХОТНО ПОДЧИНЯТЬСЯ РУКОВОДСТВУ
И ПРИ ЭТОМ ЖАЛОВАТЬСЯ НА СВОИ
УСЛОВИЯ ТРУДА, НИЗКУЮ ЗАРПЛАТУ
И Т.П.**



Теория X удерживала позиции в течение долгого времени (хотя обычно не в такой четкой формулировке). Это было возможно, потому что теория, без сомнения, давала объяснение некоторого человеческого поведения в организациях. Есть, однако, множество легко наблюдаемых фактов и возросшее количество исследовательских находок, которые не могут быть объяснены этими предположениями.



МАКГРЕГОР ПРЕДЛАГАЕТ АЛЬТЕРНАТИВНУЮ «ТЕОРИЮ
Y» С ОСНОВОПОЛАГАЮЩИМ ПРИНЦИПОМ «ИНТЕГРАЦИИ»
ВМЕСТО НАПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ.

Основная мысль теории «Y»: необходимо предоставлять
сотрудникам больше свободы для осуществления
самостоятельности и творчества.





Ос
но
вы
тео
ри
и
«У
»



- при благоприятном, удачном прошлом опыте сотрудники хотят брать на себя ответственность;
- при существовании соответствующих условий сотрудники формируют в себе самодисциплину и самоконтроль;
- лучшие средства достижения целей организации — вознаграждение и личностное развитие;
- нежелание работать — это не врожденное качество сотрудника, а следствие плохих условий труда, которые сдерживают природную любовь к труду;
- трудовой потенциал работников выше, чем обычно считают





- Мак-Грегор утверждал, что в одних ситуациях (например, массовое производство) годится только теория X, а в других — только теория Y. Понимая, что полностью реализовать его теории в практике невозможно, Мак-Грегор пытался донести до менеджеров мысль о том, что служащие могут сделать для организации гораздо больше, если с ними обращаться как с ценными и ответственными сотрудниками.



До своей кончины в 1964 г. Мак-Грегор работал над теорией Z, в которой пытался соединить запросы и стремления корпорации и отдельного человека. Эту незаконченную работу продолжил Уильям Оучи, который взял её в качестве названия своей книги, где постарался сформулировать уроки японского менеджмента. В теории организаций Z, предложенной Оучи, центральными положениями являются пожизненная занятость работников, забота о работниках, в том числе об их социальной жизни, решения, принимаемые на основе консенсуса, медленное карьерное продвижение, отличная передача информации, преданность компании и активная забота о достижении высокого качества. Если Мак-Грегор прожил бы дольше и сумел завершить теорию Z, возможно, он пришёл бы к варианту, содержащему аналогичные составляющие.



Спасибо за внимание...

