

Э.Мэйо . Доктрина «Человеческих отношений»

**Выполнила:
студентка
2 курса ФТД Т-114
Галибина Любовь**

Введение



Джордж Элтон
Мэйо (1880—1949)

Профессор Гарвардского университета Э.Мэйо выдвинул теорию «человеческих отношений» в управлении.

- - американский психолог и социолог, исследователь проблем организационного поведения и управления в производственных организациях, один из основоположников американской индустриальной социологии и доктрины «человеческих отношений»

СУТЬ ТЕОРИИ:

- **Суть идей Мэйо состоит в том, что сама работа имеет меньшее значение, чем социальное и психологическое положение рабочего в процессе производства**

Поэтому все проблемы управления производством должны рассматриваться через призму «человеческих отношений» с учетом социально-психологических факторов.

Kotick touted *Modern Warfare 2*'s November 10, 2009, launch in [Activision's] history," and one that "quickly became [Activision's] third title in the industry to a flurry of industry trade publication coverage" (November 12, 2009). *Modern Warfare 2* broke records in first place on *IGN* (*IGN* - CNET, November 18, 2009); it also broke sales records; \$550M in revenue. *Modern Warfare 2* takes \$1bn in revenue. *Modern Warfare 2* Game of the Year." Kotick praised the game as the best indicator of the company's success. The Report on the Game Industry, including *Modern Warfare 2*, is worth \$3 billion life-to-date. *Modern Warfare 2* sold more than \$1 billion in revenue. *Modern Warfare 2* performance from the game's launch to net revenue from the game's launch. Kotick praised the game as the best indicator of the company's success. Theatrical box office

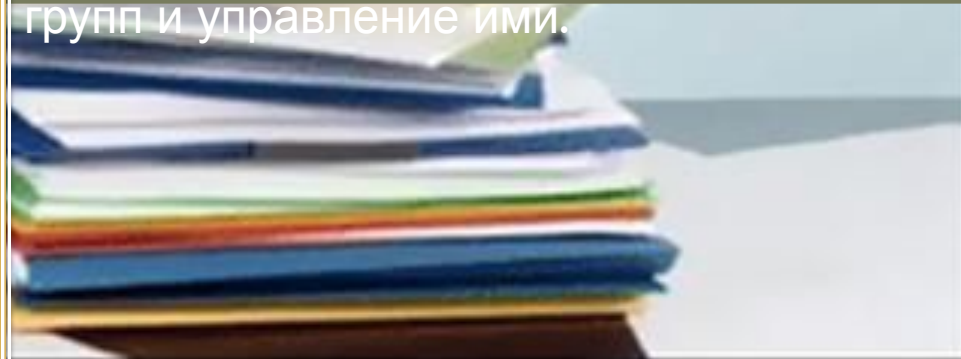
23 and video game records." *Modern Warfare 2* was the "#1 best selling console title in the
24 U.S. and Europe for all of 2009 despite its November release.

Доктрина Э. Мэйо

Доктрина **«человеческих отношений»** сосредоточивает внимание на тех факторах, которые в незначительной мере учитывались Тейлором: на чувствах рабочего, его поведении, настроении и т. п. Эта доктрина исходит из того, что человека можно заставить работать более производительно, если удовлетворить его определенные социальные и психологические потребности.

Э. Мэйо в свое время открыл такую характеристику личности, как *социабельность*. Человеку свойственно желание постоянно ощущать контакт с себе подобными. Эта потребность имеет многообразные проявления. Люди нуждаются в эмоциональной привязанности, любви, поддержке. Известно, какие деформации происходят в личности после долгого пребывания в статусе безработного, когда человек оторван от трудового коллектива. Тяжело переносят уход на пенсию, отрыв от своего коллектива

Важнейшими элементами системы «человеческих отношений» являются: система взаимных связей и информации, система бесед-исповедей с рабочими, участие в принятии решений, организация неформальных групп и управление ими.



НАЧАЛО ЭКСПЕРИМЕНТОВ

Мэйо создал себе известность и репутацию в ходе **эксперимента**, проводимого на текстильной фабрике в Филадельфии **в 1923-1924 гг.** Текучесть рабочей силы на прядильном участке этой фабрики достигла **250%**, тогда как на других участках составляла лишь 5 - 6%. Материальные способы стимулирования производства, предложенные экспертами по эффективности, не смогли повлиять на текучесть кадров и низкую производительность участка, поэтому президент фирмы обратился с просьбой о помощи к Мэйо и его товарищам.

Эксперимент с прядильщиками укрепил уверенность Мэйо в том, что для руководителей важно принимать во внимание психологию работника, особенно некоторую ее «нелогичность». Он пришел к следующему выводу:

- «До сих пор в социальных исследованиях и исследованиях промышленности остается недостаточно осознанным то, что такие маленькие нелогичности в сознании «среднего нормального» человека накапливаются в его действиях. Возможно, они и не приведут к «срыву» в нем самом, но обусловят «срыв» его трудовой

деятельности».

Хоторнский эксперимент в 1927-1932

22.

в «Уэстерн электрик, компани», близ Чикаго

ГИПОТЕЗ

А:

ФИЗИЧЕСКИМИ
СПОСОБНОСТЯМИ
РАБОТНИКА, А ДАВЛЕНИЕМ
ГРУППЫ, В СОСТАВЕ
КОТОРОЙ ЭТОТ РАБОТНИК
ТРУДИТСЯ. МЭЙО ДОКАЗАЛ
НА ПРАКТИКЕ
ПРЕИМУЩЕСТВА ДЕЛЕНИЯ
БОЛЬШИХ ГРУПП РАБОЧИХ НА
НЕБОЛЬШИЕ ПОДГРУППЫ,
ПОДОБРАННЫЕ ПО
ЛИЧНОСТНЫМ ПРИЗНАКАМ.



В результате стало ясно:

во-первых, условия труда не непосредственно воздействуют на трудовое поведение индивидов, а определяются через их ощущения, восприятие, установки и т.д.;

во-вторых, что межличностное отношение в условиях производства оказывает благоприятное воздействие на

эффективность труда

2 ФАЗА

- Вторая фаза «хоторнского эксперимента» представляла собой уже исследование только субъективной сферы отношения заводских рабочих к своей работе, условиям труда, руководству и пр.

На третьей фазе хоторнского эксперимента исследователи вернулись к методу «испытательной комнаты»

ЗАДАЧА: выйти за рамки индивидуально - психологического подхода и рассмотреть поведение индивида в свете его отношений, взаимодействия с другими членами коллектива. Результаты исследования показали, что рабочая группа имеет сложную социальную организацию со своими нормами поведения, взаимными оценками, разнообразными связями, существующими помимо тех, которые устанавливались формальной организацией. В частности, эти не предписанные нормы регулировали выработку, отношения с руководством, «посторонними» и др. аспекты внутренней жизни. Каждый из членов рабочей группы занимал то или иное положение в соответствии со степенью признания, престижа, которыми наделяла его данная макросреда. Среди контингента рабочих в «испытательной комнате» были выделены небольшие группы (они были названы «неформальными» на основе социально-психологической общности их членов). По мнению исследователей, эти группы оказывали определяющее влияние на трудовую мотивацию рабочих. А это означало ответ на первоначально поставленный вопрос о главных факторах производительности труда.

Таким образом, основной итог «хоторнских экспериментов» составляют:

- 1) **пересмотр роли человеческого фактора в производстве, отход от концепции рабочего как “экономического человека”, выведение на первый план психологических и социально–психологических аспектов трудового поведения;**

2) **открытие явления неформальной организации, которое раскрыло многие стороны сложной социальной жизни производственного коллектива.**

Э. Мэйо сформулировал следующие принципы научного управления:

- - деятельность человека мотивируется преимущественно сложившимися групповыми нормами;
- - жесткая иерархичность организации, осуществляемая в соответствии с тейлоровскими принципами научного управления, несовместима с природой человека и его свободой;
- - руководители должны ориентироваться в первую очередь на людей.

Спасибо за
внимание!



0.1.1.1.1