

Традиционная модель,
мотивационная модель
«ШКОЛЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ
ОТНОШЕНИЙ»

Работу выполнила
студентка: Тушова
Елизавета

Модель управления

Модель - продукт моделирования, то есть процесса, в котором "участвуют" объект моделирования (оригинал) и субъект (тот, кто это моделирование непосредственно осуществляет).

- Под моделью управления понимается теоретически выстроенная совокупность представлений о том, как выглядит система управления, как она воздействует на объект управления, как адаптируется к изменениям во внешней среде, чтобы управляемая организация могла добиваться поставленных целей, устойчиво развиваться и обеспечивать свою жизнеспособность.

Выделяют следующие основные модели управления:

- по виду преобладающей собственности на средства производства
- по степени рыночного влияния на экономику
- по характеру реализации властных полномочий руководством
- по критерию "встроенности" человека в систему производительных сил
- по территориальному происхождению и месту адаптации
- по принадлежности к соответствующим школам менеджмента
- по роли и месту человека в системе управления
- по отдельным управленческим признакам
- по отношению к изменениям во внешней и внутренней среде

МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Ни одна организация не может преуспеть без высокого уровня приверженности персонала и без стремления членов организации внести максимальный вклад в достижение ее целей.

За последнее десятилетие был разработан ряд теорий мотивации труда, которые оказали существенное влияние на процесс управления.

Знание закономерностей мотивации труда позволяет руководителям понять, как лучше воздействовать на персонал, с тем чтобы люди работали более эффективно.

РАННИЕ ВЗГЛЯДЫ НА МОТИВАЦИЮ ЧЕЛОВЕКА

Интерес к проблеме мотивации труда возник одновременно с первыми шагами по разработке системы научного управления. Для ранних подходов к мотивации характерны попытки построить универсальную модель мотивации, которую можно было бы применить к любому работнику в любой ситуации. Среди самых известных подходов к изучению мотивации выделяют следующие:

- традиционная модель;
- модель "школы человеческих отношений";
- модель "школы человеческих ресурсов".

Традиционная модель: научное управление

- Эта модель была предложена Фредериком Тейлором в начале XX в.
- Чем выше производительность труда работника, тем больше ему платят.
- В основе этих взглядов лежит предположение о том, что руководитель знает работу лучше, чем работники, которые по природе ленивы
- Эти представления потерпели окончательное поражение во времена Великой депрессии, когда для работников на первый план вышли гарантии занятости, которые начали перевешивать нестабильные, хотя и высокие, заработки.

Модель "школы человеческих отношений"

- Двух ученых-Мери Паркер Фоллетт и Элтона Мэйо можно назвать самыми крупными авторитетами в развитии школы человеческих отношений в управлении.
- Школа «человеческих отношений» явилась реализацией нового стремления менеджмента рассматривать каждую промышленную организацию как определенную «социальную систему», что было несомненным достижением управленческой мысли.
- Элтон Мэйо обнаружил, что излишне простые, повторяемые рабочие операции часто вызывают скуку у работников, что отрицательно воздействует на их мотивацию.

- Стараясь найти факторы, оказывающее положительное влияние на трудовую мотивацию, Э. Мэйо установил, что ими являются дружеские связи, человеческие отношения, которые устанавливают работники с товарищами по работе в процессе труда.
- Основываясь на этих выводах, исследователи психологической школы полагали, что если руководство проявляет большую заботу о своих работниках, то и уровень удовлетворенности работников должен возрастать, что будет вести к увеличению производительности.
- Они рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе.

Исследования Мэри П. Фоллетт

- Мэри П. Фоллетт (1868 – 1933) изучала социальные отношения в малых группах.
- С ее точки зрения, власть принятая как подчинение одного человека другому, оскорбляет человеческие чувства и не может быть основой эффективной индустриальной организации.

В статье «Менеджмент, как профессия» (1925), она выделяла следующие факторы возрастания потребности в менеджменте:

- Эффективный менеджмент замещает собой эксплуатацию природных ресурсов, дни которых сочтены;
- Менеджмент обусловлен – острой конкуренцией; недостатком трудовых ресурсов; более широкой концепцией этики человеческих отношений; растущим осознанием бизнеса как общественной службы, с чувством ответственности за ее эффективное проведение.

Исследования Элтона Мэйо

По мнению Э.Мэйо, любая трудовая организация обладает единой и интегрированной социальной структурой, основные тезисы которой сводятся к следующему:

- люди в основном мотивируются социальными потребностями
- в результате промышленной революции и рационализации процесса труда работа как таковая в значительной степени потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек должен искать в социальных взаимоотношениях;
- люди более отзывчивы к социальному влиянию группы равным им людей, чем к побуждениям и мерам контроля, исходящим от руководства;
- работник откликается на распоряжения руководителя, если руководитель может удовлетворить социальные нужды своих подчиненных и их желания быть понятыми.

- Если традиционная модель исходила из того, что работники готовы подчиняться власти руководителей в обмен на высокую заработную плату, то доктрина "школы человеческих отношений" утверждает, что готовность работников трудиться с высокой отдачей зависит от того, насколько руководители внимательны к подчиненным, насколько они позволяют персоналу влиять на рабочую ситуацию.
- Итак, руководители могут воздействовать на мотивацию работников, признавая их социальные потребности и давая им возможность чувствовать себя полезными и нужными для организации

Исследователи человеческих отношений внесли много поправок в прежние концепции менеджмента, основные из которых:

- Увеличение внимания социальным групповым потребностям человека;
- Стремление к обогащению рабочих мест путем рассеивания отрицательных последствий сверхспециализации;
- Отказ от акцента на иерархичность власти и призыв «к приземленности управления», к «менеджменту участия»;
- Возрастающее признание неформальной стороны организации, роли умонастроений рабочих и неформальных отношений»
- Развитие средств и методики изучения взаимодействия формальной и неформальной организации.

Заключение

- Управление человеческими отношениями конституировалось в специальную управленческую функцию, получившую наименование «управление персоналом».
- Повышая благосостояние работника, дать ему возможность вносить максимальный личный вклад в эффективную работу всего предприятия
- Управление персоналом связано главным образом с методом подбора , обучения и переподготовки кадров, а также с проблемами занятости персонала, эффективным использованием оборудования.