

Элтон Мэйо

Кресова Алёна ПР-33

Биографическая справка

Джордж Элтон Мэйо (George Elton Mayo, 1880—1949) — американский психолог и социолог, исследователь проблем организационного поведения и управления в производственных организациях, один из основоположников американской индустриальной социологии и доктрины «человеческих отношений». Руководил рядом исследовательских проектов и экспериментов, в том числе и Хоторнским. Основал движение «за развитие человеческих отношений» и является одним из основоположников школы человеческих отношений.

Теория “Человеческие эмоции”

- человек — «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе;
- труд человека — если он интересен и содержателен — может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра;
- средний человек стремится к ответственности, и эти качества должны быть использованы на производстве;
- роль экономических форм стимулирования труда ограничена, они не являются единственными и тем более универсальными;
- производственная организация — это в том числе сфера удовлетворения социальных потребностей человека, решения социальных проблем общества;
- для повышения эффективности деятельности организации необходимо отказаться от принципов управления, основанных на постулатах о властных отношениях, иерархии, жестком программировании и специализации труда.

Хоторнский эксперимент

1. Социальные отношения, складывающиеся 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 её основе.
2. Индустриальный труд — это всегда групповая деятельность, исключая традиционно индивидуалистическое представление о рабочем как «эгоисте», преследующем только свои корыстные 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.
3. Позиция отдельного рабочего в социальной структуре предприятия, характеризующая его общественный престиж и статус, удовлетворяет его потребности в гарантированности своего существования, по крайней мере, столь же серьёзно, как и высота заработной платы; а с точки зрения социальной жизни рабочих она имеет скорее даже большее значение, чем зарплата.
4. Восприятие отдельным рабочим условий своего собственного труда, его «самочувствие» 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.

Спасибо за внимание!