

Теория стилей руководства Дугласа МакГрегора



Выполнили:
Мун Александр
Терехов Алексей



Основа теории

- Для тейлоризма характерно приписывать работнику такие черты, как инертность, ленность, нежелание сотрудничать
- Из-за этого управляющие склонны видеть причину неэффективности управления в работниках, а не в себе.
- В этом случае, стиль управления приобретает авторитарный характер, анализ промахов и ошибок управляющим не производится

МакГрегор, основываясь на этих положениях, вывел две концепции руководства: авторитарную и позитивную, или «новую».

Авторитарная концепция – теория X
Новая концепция – теория Y

Теория X

Основная предпосылка: человек не любит работу и стремится её избегать

Следствия:

- Необходимо принуждать индивида к труду
- Большинство людей желает безопасности и не стремятся брать ответственность
- Жесткая, авторитарная власть

Принятие менеджером теории X

- Отстранение работников от процесса управления
- Мелочный контроль над работниками
- Основной метод контроля – лишение, вследствие чего работники сопротивляются нововведениям, испытывают апатию

Теория Y

- Представляет собой **демократический стиль руководства** предполагающем использование творческих способностей подчиненных, гибкий контроль, отсутствие принуждения, стремление к ответственности, моральные стимулы, заинтересованность в труде, участие в управлении.
- **Основная цель:** создание среды, благоприятствующей возникновению преданности организационным целям и предоставляющей возможность для максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при их достижении.

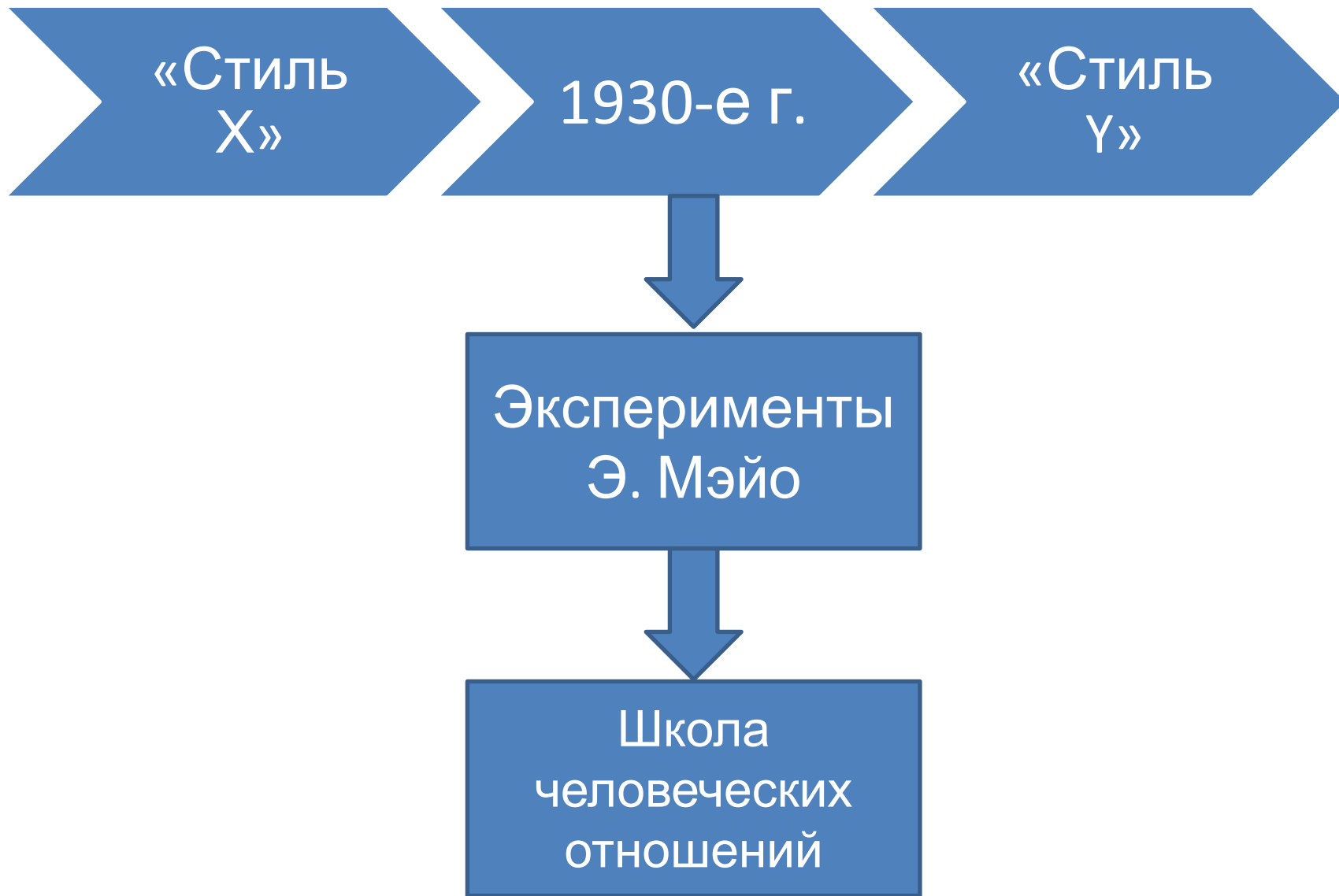
Основные положения теории Y

- Затраты физических и умственных усилий в процессе труда так же естественны, как при игре или отдыхе;
- Меры внешнего контроля не являются единственными средствами мотивации: при выполнении порученных ему задач человек осуществляет саморегуляцию и самоконтроль, направленные на достижение цели, относительно которой он принял на себя определенные обязательства;
- Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал человека используется в условиях современного индустриального общества лишь частично.

Организация деятельности,
предусмотренная в модели «Y»,
основывается на принципах:

- Делегирования и децентрализации полномочий и ответственности;
- Самоорганизации;
- Максимального использования творческого потенциала работника;
- Поощрения его инициативы и широкая свобода в процессе выполнения заданий.

Кстати!





Адхократическая культура

- Это одна из четырех организационных культур в классификации Камерона и Куинна.
- Указанная классификация строится на двух основаниях
 - 1) Внешним или внутренним процессам уделяется большее внимание
 - 2) Что имеет больший приоритет: гибкость или стабильность

Особенности адхократии

- Цель адхократии – обеспечить гибкость и творческий подход в ситуациях переизбытка информации или неопределенности.
- Структура в организации с такой культурой обычно временная, может быть быстро изменена.
- Адхократия характерна для проектной деятельности, инноваций, научных исследований и других подобных сфер деятельности

Приверженность адхократии

- В рамках этой культуры приверженность организации создается желанием быть «на высоте»
- Каждый сотрудник оказывается двигателем прогресса, и должен чувствовать это
- Основной тип власти в данной организации – экспертная власть

Спасибо за внимание!