

Менеджмент как наука. Направления, школы и подходы менеджмента

Лекция № 2/2

Школы поведенческого направления

*Есть только один ресурс, который никогда не удастся
исчерпать руководителю, который дает тем большую отдачу,
чем чаще и внимательней к нему обращаешься.*

Это работники организации.

Ли Якокка

Менеджмент – наука управления организациями и людьми в этих организациях

Именно люди
наименее
предсказуемый и
управляемый фактор

Люди – основная
движущая и
производящая сила
любой организации

поведенческое
необходим учет факторов,
направление
влияющих на трудовое поведение человека

Деятельность человека определяется целями:

- прямых и косвенных человеческих отношений;
- общих и специальных поведенческих наук
- объективных и субъективных
- внешних и внутренних



Задача руководителя:
создать благоприятные
условия и исключить
отрицательные факторы

«Школа человеческих отношений» (1930 – 1950)

Хоуторнский
эксперимент

*человеческий фактор –
основной элемент
эффективности любой
организации*

Основоположники

- Э. Мэйо
- М. Фоллетт
- А. Маслоу

*отношения, складывающиеся
между самими работниками,
оказываются более действенным
фактором, чем отношение людей
являются не столько физические силы, а
различные потребности, которые
не могут быть удовлетворены
только в денежном выражении*

Хоуторнский эксперимент Чикаго **1928 – 1930**

~~Исследовали влияние
физических факторов~~

Социальные факторы
оказались важнее

Изменение
освещенности

Формирование
коллектива

Формы
оплаты

Внутригрупповое
наблюдение

Выводы

1. Выработка определяется скорее групповыми нормами, чем индивидуальными возможностями.
2. Работники сильно реагируют на «справедливое» отношение руководства.
3. Велико значение неформальных лидеров.

Критика Хоуторнского эксперимента

- 1. Принадлежность к рабочей группе может быть не только положительным, но и отрицательным фактором.*
- 2. Взгляд на работу как на главный источник удовлетворения далек от реалий.*
- 3. Неформальные группы не получили повсеместного распространения*
- 4. Неверна как методика проведения эксперимента, так и его результаты*

Основной вклад школы

- 1. Данная школа заставила руководителей обратить серьезное внимание на человеческий фактор;**
- 2. Доказала, что человеческий фактор содержит не меньший, а может даже и больший резерв повышения производительности труда, чем организация производства или экономическое стимулирование.**

«Школа поведенческих наук» (1950 – наст. время)

Основоположники

- К. Арджирис
- Р. Лайкерт
- Д. МакГрегор
- Ф. Герцберг

поставили изучение трудового поведения работников на научную основу

Многие положения оказались несостоятельными в ситуациях, которые отличались от исследуемых

Высокая эффективность человеческих ресурсов

Высокая эффективность организации

«Школа поведенческих наук»

исследуемые аспекты:

1. *Социальное взаимодействие и коммуникации.*
2. *Власть и авторитет в организационной структуре.*
3. *Поведенческие стереотипы и их мотивации.*
4. *Лидерство.*
5. *Изменение содержания работы и качества труда.*

Основной вклад школы

1. *Необходимость использования приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности;*
2. *Важность применения наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом .*

японские менеджеры

проведение совместного досуга может дать прирост производительности труда не меньший, чем внедрение новых технологий.

Рекомендуемая дополнительная литература

Рекомендуемая дополнительная литература

