

Школа человеческих отношений

Презентацию подготовил: Укасов Ансар Муратовичь

Группа: «ИС-14-2б»

ШЧО появилась на рубеже 20-30-х гг.

- В ее основу были положены достижения психологии и социологии, именно поэтому проблема повышения производительности труда решалась посредством изучения поведения человека в трудовом процессе. Ученые понимали, что, сосредоточив свое внимание на человеке, они смогут предложить методы эффективного стимулирования труда.

Первым
Р. Оуэн

Основоположником

Э. Мэйо
ШЧО

Он утверждал, что предприятие много времени тратит на обслуживание оборудования (смазка, ремонт и т. п.) и мало заботится о людях. Поэтому вполне разумно тратить такое же время и на "уход" за людьми ("живой машиной"), тогда, скорее всего, не понадобится "ремонтить" людей.

Он полагал, что прежние управленческие методы всецело направлены на достижение материальной эффективности, а не на установление сотрудничества, в то время как простое проявление внимания к людям оказывает очень большое влияние на производительность труда.

Из других ученых этого направления можно выделить М. П. Фолетт, которая внесла огромный вклад в теорию лидерства.



К исходным положениям теории человеческих отношений относятся:

- люди в основном мотивируются социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря отношениям с другими людьми;
- в результате промышленной революции и рационализации процесса сама работа в значительной степени потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек ищет во взаимоотношениях с другими людьми;
- люди более отзывчивы к социальному влиянию группы равных им людей, чем побуждением посредством контроля, исходящего от руководства;
- работник откликается на побуждение руководителя, если руководитель рассматривается работником как средство удовлетворения своих потребностей.

Теория управления в XX веке

Элтон Мэйо (1880 -1949) - яркий представитель Гарвардской **социологической** школы -является одним из основателей теории управления в XX веке. Он создал оригинальную социально-управленческую теорию, связав воедино свои представления об устройстве общества, государства, о сущности человека, и приложив эти представления к пониманию роли человека в промышленной организации. Создание социологической теории, основанной на отрицании тейлоровской концепции "экономического человека" и утвердившей примат "социального человека", доказывавшей необходимость введения социальной ответственности руководителей как основного средства достижения социального мира между работниками и управляющими, стало основным итогом его научной деятельности.

Наряду с высокой теоретической значимостью концепция Мэйо ориентирована на широкое практическое применение. Особенно это касается разработанной им программы консультирования работников.

Задача менеджмента на этом этапе состояла в том, чтобы в дополнение к формальным отношениям (приказ-подчинение) между членами групп (коллектива) развивались плодотворные неформальные контакты. Неформальные отношения в процессе совместного труда были признаны весомой организационной силой, способствующей/препятствующей реализации корпоративных целей. Поэтому неформальными отношениями следует управлять. Если руководство проявляет заботу о своих работниках, то уровень удовлетворенности должен возрасти, что ведет к росту производительности труда.

Главные задачи менеджмента

основоположники этой школы видят в организации управления персоналом, используя факторы коммуникации, мотивации, лидерства, а также поддержания отношения к персоналу как к активным человеческим ресурсам. То есть они стремятся к повышению эффективности деятельности предприятия за счет повышения эффективности человеческого ресурса.

В дальнейшем (40-60-е гг. XX вв.) идеи школы человеческих отношений легли в основу школы поведенческих наук, представителями которой стали А. Маслоу, МакГрегор, Герцберг и др. Совершенствование методов исследований в области социологии и психологии позволило изучение поведения человека в процессе труда поставить на научную основу. Основой поведенческого (бихевиористского) подхода к управлению являются различные аспекты социального взаимодействия, что привело к развитию теории и методов формирования коллектива как особой социальной общности и межличностных отношений внутри организации. Особое значение придается стилю управления и его влиянию на производительность и удовлетворенность работников своим трудом.

Я наблюдаю за вами,
как вы меня слушаете



Вопросы напоследок!

- Если я за вами наблюдаю и вы осознавая это, меняете своё поведение на подсознательном (или сознательно) уровне, то как называется этот эффект?
- В какие года появилась ШЧО (школа человеческих отношений)?
- Какие учёные-психологи легли в основу ШЧО (школы человеческих отношений)? Назовите 3-х
- + какими видят главные задачи менеджмента основоположники этой школы

Главные задачи менеджмента



**основоположники этой школы
видят в организации
управления персоналом,
используя факторы
коммуникации, мотивации,
лидерства, а также
поддержания отношения к
персоналу как к активным
человеческим ресурсам. То
есть они стремятся к
повышению эффективности
деятельности предприятия за
счет повышения
эффективности человеческого
ресурса.**

БЛАГОДАРО ЗА ВНИМАНИЕ