



Школа человеческих отношений.  
Мэри Паркер Фоллет (1868 – 1933)

Работу выполнила:

Студентка группы твб-21-6

Тюрина Ольга

# Мэри Паркер Фоллет

(3 сентября 1868 - 18 декабря 1933) - американский социолог и консультант по вопросам управления. Она также является автором ряда книг и многочисленных эссе, статей о демократии, человеческих отношениях, политической философии, психологии, организационного поведения и разрешения конфликтов.



# Вклад М.П. Фоллет в науку менеджмента

Мэри Паркер признала целостный характер сообщества и выдвинула идею "взаимные отношения" в понимании динамических аспектов личности в отношениях с другими.



Фоллетт внесла большой вклад в социальную психологию. Ее подход к разрешению конфликта - понять его как механизм разнообразия и возможность разработки комплексных решений, а не просто компромисс.

# Хоторнские исследования

Мэри Фоллет являлась одним из инициаторов исследований в городе Хоторн. Компания Вестерн Электрик столкнулась с фактом понижения производительности труда сборщиц реле. Исследования не привели к удовлетворительному объяснению причин. Тогда в 1928 г. был приглашен Мэйо, который и поставил свой эксперимент, первоначально имеющий целью выяснить влияние на производительность труда такого фактора, как освещенность рабочего помещения.



Хоторнский эксперимент — общее название ряда социально-психологических экспериментов. Их задачей было выявление зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда.

# Основная схема эксперимента

В экспериментальной и контрольной группах были введены различные условия труда.

**Экспериментальная группа**

Освещённость увеличивалась и обозначался рост производительности труда

**Контрольная группа**

При неизменной освещённости производительность труда не росла



На следующем этапе новый прирост освещенности в экспериментальной группе дал новый рост производительности труда; но вдруг и в контрольной группе — при неизменной освещенности — производительность труда также возросла.



На третьем этапе в экспериментальной группе были отменены улучшения освещенности, а производительность труда продолжала расти; то же произошло на этом этапе и в контрольной группе.



Эти результаты заставили Мэйо и Фоллет модифицировать эксперимент и провести еще несколько добавочных исследований: теперь изменялась уже не только освещенность, но значительно более широкий круг условий труда (помещение шести работниц в отдельную комнату, улучшение системы оплаты труда, введение дополнительных перерывов, двух выходных в неделю и т. д.).



Не случайно впоследствии именно на основании рекомендаций, полученных в Хоторнском эксперименте, возникла особая доктрина «человеческих отношений», превратившаяся в официальную программу управления и преподаваемая ныне в качестве учебной дисциплины во всех школах бизнеса.

# Список литературы

- В.Р. Веснин "Менеджмент" (учебник, 3-е изд., переработанное и дополненное), изд. "Проспект", 2007 год (512 с.) - стр. 51-53;
- Ю.А. Цыпкин , А.Н. Люкшинов, Н.Д. Эриашвили «Менеджмент» ЮНИТИ Москва ,2001 год (366 с.) - стр. 266.



**Спасибо за внимание!**