

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/292990>

Тип работы: Реферат

Предмет: Философия

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ 6

Классический, или функциональный подход к управлению производством 6

Гуманизация подхода к управлению производством 8

2 ФОРМИРОВАНИЕ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЭЙО 10

Эксперименты Мэйо в Филадельфии 10

Эксперименты в Хоторне 11

3 РОЛЬ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В РАЗВИТИИ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ 14

Критика результатов хоторнского эксперимента и концепции Мэйо 14

Роль концепции человеческих отношений в развитии поведенческих теорий управления 15

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 20

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 22

ВВЕДЕНИЕ

Управленческая мысль развивалась на заре человечества, начиная с первобытнообщинного строя, и далее в условиях рабовладельческого общества времён Древнего Египта и Вавилонии с законами Хаммурапи и Навуходоносора, древней Индии с законами Ману, античных философов Ксенофонта («Домострой») и Платона («Государство»).

Средневековые вдохновило теоретика управления Макиавелли на труд «Государь»(1513 г.), где он развил теорию лидерства, называя его доблестью: «если цель достигнута, если царь заслужил признание подданных и устранил завистников, то он на долгое время обретает могущество, покой, почести и счастье». Макиавелли пишет о важности союзников, о преимуществе системы поставленных государем слуг (бюрократии) перед властью наследственной аристократии.

1 ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Классический, или функциональный подход к управлению производством

В начале 20 века управление теряло патриархальные черты и родилась необходимость сформировать новые принципы хозяйствования. Макс Вебер наилучшей формой организации считал бюрократический аппарат:

«Чиновники» составляют типичный штаб управления рационального союза, будь то политический, иерократический, экономический (особенно капиталистический) или другой союз».

Он сформировал принципы бюрократического управления;

- служебной иерархии с возможностью жаловаться подчинённым на вышестоящие органы;
- свод технических правил и норм;
- отделение штаба управления от средств производства;
- исполнение правил и невозможность присвоения полномочий;
- принцип документированности, когда все распоряжения должны быть письменно зафиксированы.

2 ФОРМИРОВАНИЕ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЭЙО

Эксперименты Мэйо в Филадельфии

В 1923 году Элтон Мэйо был приглашён как консультант на суконную фабрику в Филадельфии, где руководство было озабочено высокими показателями текучести кадров работниц прядильного цеха. До

Мэйо на фабрике работали другие консультанты, но они не добились успеха. Осматривая другие цеха, Мэйо заметил, что условия труда в них были не лучше чем в прядильном, однако текучесть там была намного ниже. Он предположил, что причиной могут быть три фактора – невозможность для работниц общаться между собой, непрестижность профессии и неудобные позы работниц. Руководству было предложено сделать для работниц два перерыва на 10 минут, чтобы они могли пообщаться и расслабиться. Нововведение дало результат, и текучесть кадров в прядильном цехе действительно снизилась до 60% , то есть достигла таких же показателей, как и в остальных цехах фабрики.

Эксперименты в Хоторне

Хоторнский эксперимент проводился на электротехническом заводе компании Western Electric. Компанию заботило снижение производительности труда работников и интересовала проблема оптимизации и энергосбережения.

Была выдвинута гипотеза, что на работу сборщиц влияет освещённость рабочего места.

Хоторнский эксперимент проводился в четыре этапа.

На первом этапе проверялось влияние освещённости на производительность.

В этот период Элтон Мэйо ещё не присоединился к эксперименту.

В первом случае в трёх экспериментальных группах то повышали освещённость, то понижали, то возвращали к первоначальным значениям. Производительность во всех группах росла.

Во втором случае работников разделили на 2 группы. Одна из групп была экспериментальной, другая – контрольной. При этом освещённость у контрольной группы осталась на доэкспериментальном уровне. У обеих групп – и экспериментальной с повышенной освещённостью, и контрольной с обычной освещённостью повысилась производительность.

3 РОЛЬ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В РАЗВИТИИ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

Критика результатов хоторнского эксперимента и концепции Мэйо

Резкой критике подверглась чистота хоторнского эксперимента. Положительное отношение сборщиц к эксперименту и повышенному вниманию руководства оказалось под вопросом. Стало известно, что две сборщицы не желали подчиняться, показывали плохие результаты, и их заменили на двух других, которые оказались более быстрыми и умелыми.

Ещё одну сборщицу заподозрили в симпатии к большевикам и тоже заменили. Мастер постоянно угрожал работницам увольнением в случае несоблюдения режима и посторонних разговоров. Позже работницы признавались, что основным стимулом являлось повышение материального вознаграждения. Кроме того, эксперимент производился в период экономического кризиса и роста безработицы, и работницы, в основном иммигрантки из Европы, подозревали, что его результатом может быть увольнение.

Немало возражений вызвали и методика подсчёта результатов.

Производительность на последнем этапе подсчитывалась не за час, когда она реально даже немного снизилась, а за неделю, в которой оказалось больше часов, чем в предыдущих периодах измерения.

Критике подверглось и слишком маленькое количество участников группы, которое не даёт достоверных статистических данных. Выбранная группа мужчин вообще не дала повышения производительности.

Попытки повторить хоторнский эксперимент дали неоднозначные результаты.

Роль концепции человеческих отношений в развитии поведенческих теорий управления

Несмотря на критику теории Мэйо в части игнорирования влияния экономических условий, основания для такого подхода у Мэйо имелись, и они выходили за рамки хоторнского эксперимента. В филадельфийском эксперименте у работниц не было причин бояться увольнения, так как именно текучесть кадров и была проблемой на суконном предприятии. Гипотеза Элтона Мэйо о социальном руководстве имела право на существование в случае с сотрудницами-женщинами, которые добились замены мастера на руководителя-

исследователя, более благоприятно относящегося к ним. Этим могут объясняться показатели роста производительности у женщин в ходе эксперимента в отличие от мужчин, которые не показали такого роста.

Отсутствие роста эффективности среди мужчин оказалось следствием внутригрупповых отношений, что само по себе являлось подтверждением гипотез Мэйо о важности человеческих отношений на производстве.

1. Вебер, Макс. Хозяйство и общество. Очерки понимающей социологии в 4 т. в 4 т. / Макс Вебер ; [пер. с нем.] ; сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016, 445 с.
2. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 320 с.
3. Всеобщая история менеджмента: учебное пособие / [И. И. Мазур и др.]. – Москва: Елима, 2017. – 776 с.
4. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. – 320 с.
5. Круглова, Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – Москва: КноРус, 2018. – 499 с.
6. Кузнецова Н.В. Хороший лидер не имеет подчинённых (Мэри Паркер Фоллетт — теоретик менеджмента). //Менеджмент в России и за рубежом/ №6, 2003.
7. Маккиавелли, Никколо. Государь. [пер.] Г.Д. Муравьёвой; - М.: Эксмо, 2016, 96 с.
8. Цыпкин Ю. А., Люшкинов А. Н., Эриашвили Н. Д.; под ред. Ю. А. Цыпкина Менеджмент. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2001, 439 с. - Маккиавелли, Никколо. Государь. [пер.] Г.Д. Муравьёвой; - М.: Эксмо, 2016, 96 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/292990>