

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://stuservis.ru/nauchno-issledovatelskaya-rabota/192064>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Менеджмент (другое)

-

1. Теория Д. МакГрегора как предпосылка взглядов У. Оучи

Как утверждал МакГрегор (1960), производительность организации во мно-гом зависит от управления. Представление руководителей о своих подчиненных определяет выбор стиля управления и управленческого поведения. МакГрегор (1960) создал две теории, которые отражают убеждения и отношения руководи-телей к своим подчиненным:

- теория X и
- теория Y.

Согласно теории X, среднестатистический человек по своей природе ле-нив, инертен, не честлюбив; его нужно поощрять к работе при помощи возна-граждения и применения негативных санкций. Он неохотно принимает на себя ответственность и хочет, чтобы им руководили. Те руководители, что разделяют это мнение о человеке, выбирают стиль управления, который основан на контро-ле и власти. В отличие от теории X, которую МакГрегор называет лжеучением или «суммой предрассудков», теория Y представляет скорее идеалистический об-раз человека (Schein, 1980).

1) Среднестатистический человек имеет врожденную неприязнь к рабо-те и использует каждую возможность, чтобы уклоняться от ее выполнения. Такое предположение имеет под собой основание. Убеждение руководителей, что со-трудник старается уклоняться от работы, приводит к тому, что руководители вся-чески подчеркивают высокую производительность как благо. Они стараются сти-мулировать осознание того, что лень приводит к ограничению производительно-сти и, тем самым, причиняет вред. Руководители создают систему вознагражде-ний, которые должны стимулировать сотрудников к добросовестной работе.

1. William Ouchi's Theory Z of Motivation: Features and Limitations // Электронный ресурс. Режим доступа: [http://www.yourarticlelibrary.com/motivation/william-ouchis-theory-z-of-motivation-features-and-limitations/28024]
2. Кирхлер Э., Хофман Е. и др. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология; т.5. – М.: Гуманитарный центр, 2005.
3. Статт Д. Психология и менеджмент – М.: Эксмо, 2009.

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://stuservis.ru/nauchno-issledovatelskaya-rabota/192064>