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/esse/210661>

Тип работы: Эссе

Предмет: Менеджмент

Оглавление

Введение 3

Основная часть 4

Заключение 10

Список используемой литературы 11

Введение

Управленческая наука является достаточно сложной и трудной дисциплиной. Процессы управления с каждым годом усложняются. Управленческая теория, как любая наука, структурирует явления, определяет закономерности и определяет причинные связи между ними.

На основе этого создаются выводы для реализации управления на практике. Также даются рекомендации, чтобы развивать управление.

Любой управленческий процесс является не только наукой. Это, прежде всего, искусство, так как при каждом своем решении руководитель основывается не только на научных результатах, но и на своей интуиции. Управленец также принимает решения в обстоятельствах ограниченных временных ресурсов, финансовых и др.

Объектом любой науки является то, на что нацелен процесс исследования, а предметом является сторона, отношения, составляющие объекта .

Проблема мотивации персонала организации приобретает важное значение, поскольку решение задач, которые стоят перед обществом в условиях кризиса, возможно лишь при условии создания надлежащей мотивационной системы, способной побудить персонал организации к эффективной деятельности .

Исходя из этого, важным условием эффективной деятельности организации является создание действенного, адаптивного к новым требованиям механизма мотивации труда персонала. В развитых зарубежных странах уже давно и постоянно культивируют мотивационную идеологию, разработали теорию мотивации и методические подходы к ее управлению. С развитием рынка в социуме все более осознается важность перехода от парадигмы авторитета советского периода к другой парадигме. Поэтому идеи теории человеческих отношений крайне актуальны .

Целью данной работы является рассмотрение теории человеческих отношений (Э.Мэйо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакГрегор) и её вклада в развитие современной теории организации.

Основная часть

Э. Мэйо, один из представителей школы человеческих отношений, пришел к выводу, что на производительность труда большее влияние оказывают не физические условия труда, а социальные и психологические факторы, групповые ценности. Вклад Э. Мэйо в разработку методов Хоторнских экспериментов и интерпретацию их результатов значителен; идеи Мэйо являются ценным наследием, еще недостаточно изученным и, следовательно, не востребованным современной социально-управленческой

наукой и обществом. Теория Мэйо присутствует, к примеру, в семейной психологии в теме воспитания. Семейное воспитание заимствует из данной теории идею моделирования межличностных отношений, динамики власти, лидерства и подчинения.

Э. Мэйо аргументировал конфликты на производстве не только при помощи психологии, но и при помощи экономики .

В 1946 году Э. Мэйо писал: «Все проблемы человеческих отношений в промышленности или где-либо еще, сложны, и начальное изучение поэтому должно быть клиническим. Детерминанты в каждой конкретной ситуации постоянно колеблются... от строго экономических до вопросов социального престижа... или находят баланс между несколькими. Не существует одного великолепного средства от индустриальных или социальных бед... Не делает таких утверждений и наша исследовательская группа» .

На основании Хоторнского эксперимента, проведенного при участии Э. Мэйо, был сделан ряд научных открытий. Основными из них являются следующие:

- все проблемы производства и управления должны рассматриваться через призму «человеческих отношений», с учетом «социального» и «психологического» факторов; сам производственный процесс и «чисто физические» требования к нему имеют относительно меньшее значение;
- важность взаимоотношений между рабочими и руководителями: признание роли руководителя в формировании морального климата в трудовом коллективе;
- возникновение понятия «Хоторнский эффект» - повышенное внимание к рассматриваемой проблеме, ее новизна и создание условий для проведения эксперимента способствуют получению желаемого результата. Экспериментальный и аналитический подход Хоторнских экспериментов стал предметом всесторонней критики, обзор которой был сделан Г. Ландсбергером и Ф. Ротлисбергером.

Список используемой литературы

- 1) Алавердов А. Р. Управление персоналом. — М.: Market DS, 2020. – 304 с.
- 2) Берри Л. Л., Практика управления Mayo Clinic. Уроки лучшей в мире сервисной организации. — Москва : Манн, Иванов и Фербер : Эксмо, 2020. – 384 с.
- 3) Бурганова Л. А., Элтон Мэйо: теоретик и практик управления: Монография. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. – 110 с.
- 4) Волков Ю. Г., Мостовая И.В. Социология. / Под ред. В. И. Добренькова. – М: Юнити, 2019. – 512 с.
- 5) Гиллеспи. Р, Дж.Э. Мэйо Классики менеджмента: Энциклопедия Под ред. М. Уорнера. - СПб., 2020. - 1160 с.
- 6) Гоноболин Ф.Н. Психология /- М.: Просвещение, 2020. – 240 с.
- 7) Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — Санкт-Петербург: Речь, 2019. – 350 с.
- 8) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишерз, 2019. – 160 с.
- 9) Макклелланд Д. Мотивация человека / - СПб: Питер, 2019. – 669 с.
- 10) Маслоу А.Г. Мотивация и личности/ - СПб: Питер, 2020. – 351с.
- 11) Franke. R.H.. Kaul. J.D. Hawthorne Experiments: First Statistical Interpretations American Sociological Review. - 2019. - Vol. 43. -No. 5.-P. 623-643.

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/esse/210661>