

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/referat/29001>

Тип работы: Реферат

Предмет: Теория организации

Содержание

Введение 3

1. Основные положения теории человеческих отношений Э.Мэйо 4

2. Современное развитие теории человеческих отношений 9

Заключение 13

Список использованной литературы 14

Системное развитие производства в 70-х гг. XX в., автоматизация, компьютеризация требуют высококвалифицированного специалиста и инновационного управления. Предприниматель уже имеет дело не только с рабочими руками (идея Тэйлора) и даже не с отдельным работником, а с человеком, как частью «организационного развития». Так формируется концепция «профессионального человека». У «профессионального» человека более высокий уровень потребностей, знаний, ответственности, сознательности и творчества. В нем есть добровольное стремление трудиться не только на пользу организации, но и на пользу всего общества. Он постоянно приобретает новые знания. Он принадлежит себе, его приверженность - это приверженность ценностям и профессии, а затем организации. «Профессиональный» человек продает организации свои знания, свою квалификацию и свою компетентность. В «профессиональном человеке» постоянно совершается добровольный труд по саморазвитию и самосовершенствованию, превращению труда в творческую неотчужденную деятельность. Профессионал нуждается в ощущении причастности к делам организации, расширению круга своей ответственности, он желает участвовать в процессе принятия решений, стремится к повышению уровня компетентности и личностному росту. Такого человека нужно целенаправленно воспитывать, обучать, мотивировать, стимулировать. Именно в 70-е гг. XX в. происходит переход управленческих концепций в постиндустриальном обществе от понятия «управление персоналом», лежащего в основе школ «научного управления» и «человеческих отношений», к понятиям «управление человеческими ресурсами» и «планирование человеческих ресурсов». Их отличие заключается в признании необходимости вкладывать средства в выявление и развитие способностей личности работника, в его обучение и саморазвитие, в формирование потребности работника в добровольном и постоянном самосовершенствовании. Происходит отказ от идеи о рабочей силе как бесплатном богатстве, не требующем вложений со стороны предпринимателя.

Еще одной формой трудовых отношений рабочего становится его участие в профсоюзном движении. Коллективные договоры - самое большое достижение рабочих, форма проявления реальной демократии в обществе. В основном профсоюзы развиваются на крупных предприятиях, имеющих в отличие от более мелких предприятий, материальные возможности разрешения проблем в сфере трудовых отношений. Рассмотрим некоторые примеры коллективного стимулирования, зародившиеся еще в середине прошлого века. В США профсоюзный лидер Джозеф Скэнлон, впоследствии преподаватель Массачусетского технологического института, придумал следующий план коллективного договора, представленный как образец промышленной демократии. Этот план был внедрен на заводе по производству сверл фирмы Лапойнт. План представлял собой систему коллективного многофакторного стимулирования. По плану Скэнлона премия стала зависеть не от прибыли, а от издержек на заработную плату в продажной цене готовой продукции. Экономия от издержек, зависящих от рабочих, делится ежемесячно между предпринимателями и всеми работниками предприятия. В результате рабочие получают часть экономии от повышения интенсивности собственного труда. Индивидуальных премий нет. Стимулируется участие рабочих в рационализации. Комиссии из членов профсоюза и администрации рассматривают рабочие предложения и рекомендуют их дирекции. В первые годы на заводе Лапойнт выросли производительность труда и заработка работников. Рабочие стали помогать фирме конкурировать на рынке: быстрее работать, беречь оборудование, вносить рационализаторские предложения, направленные на экономию. Они

перестали радоваться поломке оборудования, обманывать начальство, работать, как прежде, слепо по ошибочным чертежам, ограничивать выработку. Предприятие сократило число мастеров и расходы на ремонт. Однако, план Скэнлона без постоянного развития и совершенствования на заводе Лапойнт через пятнадцать лет перестал давать существенный эффект. Очевидно, что это связано в первую очередь с мотивацией рабочих и их профсоюзных лидеров, с присутствием мотивации к добровольному труду по повышению производительности труда. Обычно представители профсоюзов отрицательно относились к участию рабочих в прибыли, а также к программам расширения функций и ответственности рабочих в форме «обогащения труда», т. к. видели в этом новую форму подстегиивания рабочих (спид-ап). Важную роль играют опросы, интервью, анонимное анкетирование и другие формы профессиональных коммуникаций. Однако, как пишет Морено, «разрыв между вербализованным поведением (выраженным в интервью, в свободно ассоциированных тестах, в ответах на анкеты и т.д.) и поведением в жизненных ситуациях является одной из величайших методологических трудностей, с которыми приходится встречаться социальным наукам. Но есть и еще одна существенная проблема. С одной стороны, предприниматели заинтересованы в получении в процессе анкетирования максимально точной нефальсифицированной информации. С другой стороны, в интересах бизнеса обзоры общественного мнения зачастую искажают содержание информации, чтобы более позитивно влиять на его формирование. Социальный заказ входит в противоречие с объективной и точной подачей информации, частный интерес монополий представляется как общественный интерес.

Исходя из реального процесса выделения и растущей самостоятельности менеджеров в обществе, Мэйо делал вывод об их превращении в носителей «демократической» власти и «морали сотрудничества», в противоположность «морали принуждения» политиков. Этот подход противопоставлялся «невежеству политиков», опирающихся на «философию толпы», увековечивающей принуждение даже в странах с демократическим управлением. Такая ориентация Мэйо на социальную роль менеджеров проистекает из той решающей роли, которую он отводил силе просвещения, науки и знания в общественной жизни. Поэтому его основные рекомендации и были направлены на подготовку кадров руководителей, которые обладали бы необходимым мастерством «социального руководства». Следует отметить, что многие тезисы его социологической концепции были развиты впоследствии в самостоятельные направления в социологии. Так, идея Мэйо о преобразующей роли менеджеров в обществе тесно связана с нынешней концепцией «управленческой революции».

Стимулировать и мотивировать людей легче через чувства, а не через интеллект. Эта точка зрения опирается на позиции Э. Мэйо, С. Штауфера и др., подкрепляется учением З. Фрейда. К. Левин считал, что преобразовать поведение людей проще всего, преобразовав их представления. Подтверждением этого является эпизод, описанный профессором К. Дэвисом в работе «Человеческие отношения в бизнесе». В Техасе во время войны был построен засекреченный автозавод - без окон и дневного света. Температура в здании, влажность, вентиляция - все отвечало техническим требованиям, но люди стали жаловаться на духоту и сырость. Специалисты доказывали, что все нормально, но количество жалоб увеличивалось, а моральное состояние людей ухудшалось, снизилась и производительность труда. Наконец, один из управляющих обратил внимание на то, что выходные отверстия вентиляции были расположены так высоко на стенах и потолке, что работники не чувствовали, как поступает воздух. Управляющий распорядился подвязать к вентиляторам бумажные ленточки. Таким образом, каждый, кто чувствовал себя плохо, мог посмотреть вверх, увидеть развевающиеся ленточки и убедиться, что вентиляция работает и воздуха хватает. Вскоре жалобы рабочих прекратились. По мнению профессора Д. Макгрегора поведение человека редко бывает ответом на объективную реальность, а чаще результатом восприятия реальности этим человеком. То же можно сказать о внешней среде предприятия, которая существенно влияет на мотивацию и моральное состояние работника.

Современная доктрина человеческих отношений, впоследствии дорабатываемая последователями мыслей Э. Мэйо, включает в себя следующие основные моменты:

систему «взаимных связей и информации», которая должна, с одной стороны, постоянно информировать работников о деятельности и планах организации, а с другой - предоставлять руководству информацию о требованиях рабочих;

беседы «психологических советников» с рабочими («система исповедей»); каждая организация должна иметь штат психологов, к которым рабочий может обратиться по любому вопросу, что позволит в процессе беседы рабочему «эмоционально разрядиться»;

организацию мероприятий, именуемых «участием рабочих в принятии решений», например, в форме проведения деловых совещаний с участием рабочих, обсуждения плана работы структурного

подразделения, то есть привлечение рабочих к управлению производством;
наличие в организации неформальных групп (формальная организация создается по воле руководства, а неформальные группы создаются в рамках

Список использованной литературы

1. Балынская Н.Р. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия // Вопросы управления. - 2015. - №3. - С. 61-67.
2. Беркович Л.С. Мотивация: от теории к практике /// Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2013. - №2. - С. 41-47.
3. Бурганова Л.А. «Человеческие отношения»: уроки Хоторнского эксперимента // Вестник экономики, права и социологии. - 2013. - №2. - С. 67-71.
4. Гильтман М.А. Формирование человеческого капитала в системе экономических отношений // Основы экономики, управления и права. - 2014. - №2. - С. 38-42.
5. Голованов А.И. Производительность труда как фундамент роста экономики // Вестник Томского государственного университета. Экономика. - 2014. - №5. - С. 29-34.
6. Дедкова И.Ф. Совершенствование трудового процесса как фактор повышения эффективности труда / Теория и практика общественного развития. - 2013. - №5. - С. 71-78.
7. Дерябин В.С. Производительность труда // Вестник Томского государственного университета. - 2013. - №2. - С. 36-40.
8. Дрегалю А.А. Стратегии кадрового менеджмента: оптимизация выбора // Вестник Северного федерального университета. - 2015. - №4. - С. 37-42.
9. Ефремова А.А. Факторы и пути повышения производительности труда // Инновационная наука. - 2015. - №3. - С. 61-67.
10. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. // В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.
11. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.
12. Зарецкий А.Д. Человеческие ценности в современных экономических отношениях // Основы экономики, управления и права. - 2012. - №2. - С. 15-22.
13. Захаров А.Н. Проблемы мотивации и производительности труда / Вестник НГИЭИ. - 2013. - С. 46-49.
14. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
15. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
16. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2014. - 256 с.
17. Козлова Л.А., Самуйлова Л.Э, Логинова Ю.А. , Роцин Д.Н., Тарасова С.В. Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании. Методическое пособие. - М., 2005. - 62 с.
18. Комарова А.С. Роль человеческого капитала в повышении производительности труда // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. - 2013. - №1. - С. 34-38.
19. Кулькова И.А. Методические подходы к анализу системы нормирования труда в организациях в рыночных условиях// «Human progress», 2015. Том 1 № 2
20. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 225 с.
21. Масленникова Н.П. Индивидуализация регулирования социально-трудовых отношений с использованием опыта Ф.У. Тейлора // Науковедение. - 2013. - №5. - С. 47-53.
22. Пархомчук М.А. Теоретические аспекты сущности и содержания производительности труда // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2012. - №5. - С. 48-54.
23. Сорочайкин А.Н. Знания и рост производительности труда (концепция Ф. Тейлора) // Вестник Самарского государственного университета. - 2014. - №6. - С. 23-28.
24. Филина Ф.Н. Всё о работе директора по кадрам: лучшие кадровые решения. - М.: ГроссМедиа, 2007. - 211 с.

25. Цлав В.М. К построению общей теории управления персоналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.

26. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 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://stuservis.ru/referat/29001>