Негосударственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

Московский психолого-социальный институт

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра государственного и муниципального управления

Реферат на тему:

«Теории управления о роли человека в организации»

Выполнила:

Агаева Анастасия Алексеевна

Москва 2010 г.

Содержание

Введение

Глава 1. Классические теории управления

Глава 2. Теории «человеческих отношений»

Глава 3. Теории «человеческих ресурсов»

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Актуальность проблемы исследования.

Формирование науки управления персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки, которое произошло более ста лет назад в самом начале периода промышленной революции. Тогда управление организацией и управление ее персоналом не различались. Кроме того, наиболее важные проблемы науки об управлении относились к управлению персоналом. Другими словами, теория и практика управления персоналом являлись основой управления как науки. В настоящее время научное направление «Управление персоналом» формируется на стыке теории и организации управления, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, трудового права, политологии и ряда других наук.

В связи с тем, что теории управления персоналом (человеческими ресурсами) развивались вместе с различными школами управления, последние наложили отпечаток на название первых. За более чем столетие (период промышленной революции) роль человека в организации существенно менялась, поэтому развивались, уточнялись и теории управления персоналом. В настоящие время в связи с мировым финансово-экономическим кризисом возросла потребность в квалифицированных работниках кадровых служб в целях повышения эффективности производительности труда.

В настоящее время различают три группы теорий: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов. Считаю рассмотрение данной темы весьма актуальной для России в настоящий период.

Цель исследования – рассмотрение теоретических основ управления о роли человека в организациях.

Задачи – В первой главе рассмотреть классические теории управления.

Во второй главе рассмотреть теоретические основы «человеческих отношений».

В третьей главе рассмотреть теории «человеческих ресурсов».

Глава 1. Классические теории управления

Классические теории управления получили развитие в период с 1880-1930 г. Основателем классической теории управления считается Фредерик Тейлор (1856-1915) - инженер-практик и менеджер, решавший в своей повседневной работе проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности.

Основные взгляды Тейлора изложены в книгах "Управление предприятием" (1903), "Принципы научного управления" (1911). Основные идеи указанных работ:

 - роль менеджеров;

 - стимулирование и вознаграждение;

 - нормирование работ.

В работах Ф.Тейлора также приводятся качества, которыми должен обладать хороший управленец:

- ум;

- образование;

- опыт;

- такт;

- сообразительность;

- честность;

- здравый смысл;

- здоровье.

Главная идея Ф.Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т. е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда [ 1, с. 64 ].

Система Ф. Тейлора получила весьма широкое распространение в передовых капиталистических странах в первые три десятилетия XX в. - Германии, Швеции и других западноевропейских странах, как движение за научную организацию труда, рационализацию, научное управление и т. д. Создаются школы консультантов, фирмы и т. п.

Таким образом, заслуга Ф. Тейлора и его последователей заключается в утверждении принципов научного управления:

 - исследование каждого отдельного вида деятельности;

 - отбор работников для выполнения определенных операций и их обучение;

 - обеспечение работников необходимыми ресурсами;

 - систематическое и правильное использование методов стимулирования;

 - выделение, планирование в отдельный процесс управления;

 - утверждение менеджмента в качестве самостоятельной деятельности.

Бурное развитие промышленности предопределило дальнейшую эволюцию научных взглядов классической школы. Развитие идей Ф. Тейлора было продолжено выдающимся французским инженером, теоретиком и практиком менеджмента Анри Файолем (1841-1925), который предложил формализованное описание работы управляющих в организациях, выделив характерные для них функции:

1. Планирование;
2. Организация;
3. Мотивация;
4. Контроль;
5. Координация.

Файолем были сформулированы получившие широкое распространение четырнадцать принципов управления. Некоторые из правил существовали ещё до Файоля, другие были обобщены, третьи — сформулированы впервые. Принципами сформулированными А. Файолем предлагалось руководствоваться при решении управленческих задач и выполнении функций менеджера.

Принципы управления по Файолю:

1. Разделение труда — перепоручение работникам отдельных операций и, как следствие, повышение производительности труда, ввиду того что персонал получает возможность сосредоточения своего внимания.
2. Полномочия и ответственность — право отдавать приказы должно быть уравновешено ответственностью за их последствия.
3. Дисциплина — необходимость соблюдения правил, установленных внутри организации. Для поддержания дисциплины необходимо наличие на всех уровнях руководителей, способных применять адекватные санкции к нарушителям порядка.
4. Единоначалие — каждый работник отчитывается только перед одним руководителем и только от него получает распоряжения.
5. Единство действий — группа работников должна работать только по единому плану, направленному на достижение одной цели.
6. Подчинённость интересов — интересы работника или группы работников не должны ставиться выше интересов организации.
7. Вознаграждение — наличие справедливых методов стимулирования работников.
8. Централизация — естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр. Степень централизации зависит от каждого конкретного случая.
9. Скалярная цепь — «цепь начальников», организационная иерархия, которая не должна нарушаться, но которую, по мере возможности, необходимо сократить во избежание вреда.
10. Порядок — рабочее место для каждого работника, а также каждый работник на своем рабочем месте.
11. Справедливость — уважение и справедливость администрации к подчинённым, сочетание доброты и правосудия.
12. Стабильность персонала — текучесть кадров ослабляет организацию и является следствием плохого менеджмента.
13. Инициатива — предоставление возможности проявления личной инициативы работникам.
14. Корпоративный дух — сплочённость работников, единство силы [ 2 ].

А. Файоль считается основателем так называемой классической административной школы управления. Вклад данной школы заключается в том, что она рассматривает управление, как универсальный процесс, состоящий из несколько взаимосвязанных функций. Она сформировала теорию управления всей организацией

В отличие от Ф. Тейлора, А. Файоль расставлял качества идеального управленца в следующем порядке:

1. Здоровье и физическая выносливость.
2. Ум умственная работоспособность.
3. Нравственные качества: энергия, отвага, воля, мужество, чувство долга.
4. Значительный круг общих познаний.
5. Административная обстановка.
6. Общее знакомство со всем, что имеет отношение к возглавляемому производству.
7. Возможно более глубокая компетентность в специфически характерной для данного предприятия профессии [ 3, с. 127 ].

А. Файоль усиленно подчеркивает деятельность, которая близка к боевой борьбе, а Ф. Тейлор выделяет обыкновенные культурные качества европейца или американца.

К классической теории управления близко примыкает теория идеального типа административной организации, названная ее автором, Максом Вебером (1864-1920) - немецким социологом, историком и экономистом, которую он называл - "бюрократией". [ 4, с. 84 ]. Большинство американских теоретиков управления, высоко оценивая эвристическое значение организационной (механической) модели М. Вебера, подчеркивают вместе с тем, что он интересовался лишь формальной организацией управления, а все отклонения от нее рассматривал как "идиосинкразию", которая не представляет интереса для теоретика.

В самом общем виде организация в механистической модели представляется как инструмент управления, а человек - как «винтик» большого механизма. Жесткая определенность связей (механические приводы и передачи), взаимозависимость подсистем, иерархичность - вот главные характеристики этой модели. Эта модель выстраивается по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения любых взаимодействий в организации на основе четкой иерархии. Роль каждого члена строго ограничена его местом в организации [ 5, с. 211 ].

Считается, что эффективность организации только возрастет, если максимально ограничить проявление субъективного фактора. Механистическая модель в ее классическом варианте требует от руководства фирмы, прежде всего, максимального упрощения и стандартизации. Главными недостатками механистической организации считаются: громоздкость и неспособность быстро приспосабливаться к внешним изменениям, с которыми непосредственно соприкасается лишь небольшая часть членов организации.

Глава 2. Теории «человеческих отношений»

Теории «человеческих отношений» стали применяться с начала 1930 г.

Рационализм в менеджменте, при всех его достоинствах, как оказалось, далеко не единственный, а во многих случаях и не лучший путь повышения эффективности работы реальных предприятий и организаций. В качестве реакции на ограниченность управленческого рационализма в системе управленческих знаний прочно утвердилось другое направление - поведенческое, основанное на привлечении достижений психологии, социологии, культурной антропологии для углубления понимания реальной сути управления в организациях, в более крупных социальных системах. На его основе осуществлялась выработка рекомендаций по совершенствованию "человеческих отношений", мобилизации "человеческого фактора", развитию участия трудящихся в управлении, повышению эффективности лидерства. Перенос центра тяжести в управление с выполнением задач на отношения между людьми является основной отличительной характеристикой теории "человеческих отношений"[ 6, с. 162].

Считается, что начало этому направлению положил Элтон Мейо

(1880-1949) - американский социолог и психолог, один из основоположников организационной социологии и социальной психологии, профессор Гарвардского университета. Разрабатывая теорию «человеческих отношений», Мейо ставил следующие цели:

- повысить уровень мотивации человека к труду;

- психологически подготовить работника к принятию нововведений на производстве;

- улучшить качество организационных и управленческих решений;

- развивать сотрудничество среди работников и их трудовую мораль;

- содействовать личностному развитию работника.

Теория «человеческих отношений» сформулирована Мейо в ходе его знаменитых Хоторнских экспериментов, которые проводились в течение 13 лет (с 1924 по 1936 г.) в городе Хоторне близ Чикаго. В целом можно выделить четыре этапа экспериментальной работы Мейо:

Первый этап. В 1924 году к Мейо обратилось руководство текстильного предприятия с просьбой разобраться в причинах высокой текучести кадров, которая в некоторых цехах предприятия достигала 25%, т.е. каждый четвертый работник в течение года увольнялся с предприятия. В одном из цехов, где работали преимущественно женщины, Мейо провел ряд реорганизационных мероприятий:

- перерывы для всех работников цеха стали проводиться в одно и то же время, чтобы в течение перерыва они смогли быть вместе и поговорить;

- станки в цехе были переставлены: если раньше они стояли в ряд, друг за другом, то теперь – полукругом, так, чтобы во время работы девушки могли общаться;

- в штат цеха была введена медицинская сестра, к которой работницы могли обращаться за медицинской и психологической помощью и которая снимала их эмоциональное напряжение, усталость, нервные стрессы, передавала просьбы администрации цеха. Такая реорганизация привела к некоторому сокращению текучести кадров, улучшились взаимоотношения и между работницами, и с администрацией. Из проведенного эксперимента Мейо делает первое открытие – важность процесса общения в производственных условиях.

Второй этап. Свою экспериментальную работу Мейо продолжил в «Western Electric Company». Забастовочного движения на этом предприятии, где работало около 130 тысяч. Человек, не было, но компания столкнулась с фактом снижения производительности труда сборщиц реле телефонных аппаратов. Длительные исследования психологов не привели к удовлетворительному объяснению причин.

Тогда в 1928 году был приглашен Мейо. Перед ним была поставлена задача – найти стимулы для повышения производительности труда. Мейо организовал эксперимент, имеющий первоначальной целью выяснить, как влияет на производительность труда такой фактор, как освещенность рабочего помещения. Он разделил работниц цеха на экспериментальную и контрольную группы. В экспериментальной группе освещенность помещения увеличили и через некоторое время обнаружили рост производительности труда. В контрольной группе при неизменной освещенности производительность труда не росла. Через некоторое время еще больше увеличили освещенность помещения в экспериментальной группе и отметили новый прирост производительности. Однако в контрольной группе при неизменной освещенности производительность труда также возросла. Мейо столкнулся с парадоксальной ситуацией. Когда в экспериментальной группе он убирает все улучшения освещенности, производительность труда работниц продолжает расти, причем рост производительности наблюдается и в контрольной группе. Следовательно, только улучшением освещенности рабочего места невозможно объяснить повышение производительности труда. Мейо предполагает, что в эксперименте проявляет себя еще какая-то переменная. За такую переменную им принимается сам факт участия работниц в эксперименте. Осознание важности происходящего, своего участия в исследовании, внимания к своей личности – все это привело к большему включению работниц в производственный процесс и дало рост производительности труда даже в тех случаях, когда отсутствовали объективные улучшения. Из результатов этого эксперимента Мейо делает второе открытие – значимость внимания к рядовому работнику со стороны администрации и исследователей. Работницы оценили возникшую ситуацию таким образом, что для них оказался важен сам факт интереса к ним лично, к их труду, они очутились в центре внимания, стали известны всему предприятию.

Третий этап. Эти неожиданные результаты заставили Мейо усложнить эксперимент и провести еще несколько исследований. Он отобрал шесть работниц, которые были помещены в отдельную комнату, и начал эксперименты по изменению различных условий труда. Была улучшена система оплаты труда, введены одновременные дополнительные перерывы и два выходных дня в неделю. При внедрении этих новшеств производительность труда повышалась, а когда, по условиям эксперимента, все нововведения были отменены, производительность хоть немного и снизилась, но осталась на уровне более высоком, чем первоначальный. Мейо сделал еще три важных открытия. Первое – наличие у людей особого чувства – «социобильности», т.е. потребности в принадлежности к группе. Оказалось, что у девушек, участвовавших в эксперименте, ярко проявилась потребность принадлежать к своей группе. Второе – существование формальных и неформальных групп на производстве. Девушки тесно сплотились, у них сложились дружеские взаимоотношения, возникла неформальная группа. Третье – значение неформальных групп. Мейо считал, что неформальную группу можно использовать в интересах фирмы и таким образом добиться увеличения производительности труда, воздействуя на отдельного работника через неформальную группу. В результате проведенных исследований производительность труда в цехе за 2,5 года возросла на 40%.

Четвертый этап. Выяснив роль неформальных групп в процессе производства, Мейо решил посмотреть, что же происходит внутри этой неформальной группы. В бригаду, состоящую из 14 мужчин, сборщиков телефонных аппаратов, был внедрен» социальный психолог, который в течение 18 недель адаптировался и работал с ними. Он выяснил, что в такой неформальной группе существует собственная внутригрупповая мораль. Для данной группы она заключалась в трех основных принципах:

- «не делай слишком много»;

- «не делай мало»;

- «не заносись, не выделяйся» [ 7, с. 564 ].

Для того чтобы избежать повышения планового задания, норма выработки определялась самой группой и развивались различные способы взаимопомощи и взаимоподдержки. Открытие, которое делает Мейо в результате своего четвертого эксперимента, состояло в обнаружении внутригрупповой морали и внутригрупповых норм взаимоотношений и поведения. Мораль и нормы, формируемые внутри неформальной группы, диктуют человеку определенные стереотипы поведения в процессе трудовой деятельности. Мейо подчеркивает, что администрация предприятия имеет дело прежде всего с целостными группами. Каждый работник, являясь членом группы, ориентируется в своем поведении на те моральные ценности и нормы, которые сформировались в его группе.

Мейо выделяет объективные и субъективные факторы повышения производительности труда. К объективным факторам он относит условия и организацию труда, заработную плату. Серию исследований он проводит для того, чтобы изучить субъективные факторы: влияние группы на поведение личности, межличностные отношения, мотивы и ценности людей в процессе трудовой деятельности, механизмы функционирования группы, конфликты и сотрудничество, коммуникационные барьеры [ 8, с. 96 ].

Благодаря исследованиям Мейо в США распространяется термин «человеческие отношения», возникает особая политическая доктрина, превратившаяся в официальную программу управления организациями. В основу доктрины «человеческих отношений» положены следующие принципы:

1. Человек – это «социобильное существо», ориентированное на принадлежность к определенной группе и включенное в контекст группового поведения.

2. Бюрократическая организация с ее жесткой иерархией несовместима с природой человека и его свободой.

3. Руководители предприятий в большей степени должны ориентироваться на людей, чем на продукцию. Работникам необходимо создавать благоприятные условия труда и общения для того, чтобы повысить их производительность.

4. Вознаграждение за труд всей группы эффективнее вознаграждения одного человека. Социальное вознаграждение эффективнее экономического. Демократический стиль руководства, повышение удовлетворенности трудом и взаимоотношениями, создание атмосферы сотрудничества являются элементами социального вознаграждения.

Мейо считал, что концентрация внимания управляющих на социальных и психологических аспектах трудовой деятельности людей – это основной путь разрешения общественных противоречий и обеспечения социальной стабильности общества. Им предложены следующие средства повышения производительности труда:

- паритетное управление, основанное на учете взаимных интересов администрации и работников предприятия;

- гуманизация труда, обеспечиваемая внедрением новых техники и технологий, созданием благоприятных условий труда;

- принятие коллегиальных решений, демократический стиль руководства предприятием;

- просвещение работников, их профессиональное обучение и создание условий для повышения их профессиональной квалификации.

Хоторнские эксперименты, как и другие наблюдения, демонстрируют тесную связь между моралью и исполнением. Мораль высока, когда человек чувствует, что его личные потребности и цели удовлетворяются окружением, в котором он работает. На мораль влияют товарищеские отношения с людьми со схожими взглядами. Следовательно, мораль является элементом, охватывающим всю фирму. Структура фирмы, ее организация, ее управление, природа контроля и руководства, администрация - все вместе воздействует на уровень морали.

Еще до получения Э. Мэйо практических результатов, их теоретически предвосхитила англичанка Мэри Фоллет (1868- 1933). Теория управления, доказывала Фоллет, должна базироваться не на интуитивных представлениях о природе человека и мотивах его поведения, а на достижениях научной психологии. В круг вопросов, которые она рассматривала, входили такие категории, как "власть" и "авторитет", их разграничение и неформальное восприятие, ответственность и делегирование ответственности, участие рабочих в управлении, что было принципиально новым для Запада. М.Фоллет рассматривала проблему конфликтов, классифицируя их на доминирование, компромисс, интеграцию, с выработкой соответствующих рекомендаций. Подобные вопросы имели элементы научной новизны либо вообще поднимались впервые [ 9, с. 312 ].

Однако наиболее последовательное изложение концепций школы "человеческих отношений" содержится в работах Э. Мэйо. Резюмируя основное содержание доктрины "человеческих отношений", современные американские теоретики сводят его к трем положениям:

 - человек представляет собой "социальное животное";

 - жесткая иерархия подчиненности, формализация организационных процессов несовместимы с природой человека;

 - решение "проблемы человека" - дело бизнесменов [ 10, с. 114 ].

Таким образом, на место строгой формализации организационных процессов, жесткой иерархии подчиненности, присущих "классической" теории, приходит необходимость тщательного учета неформальных аспектов организации, создание новых средств повышения производительности труда ("просвещение служащих", "групповые решения", "паритетное управление", "гуманизация труда"). Идеологи "человеческих отношений" концентрируют внимание на изучении "групповых отношений", полагая, что групповые ценности являются наиболее важным условием научной организации управления. Они подвергают критике тейлоризм, ограничивающий задачи управления стимулированием индивидуальных усилий рабочих, доказывают необходимость стимулирования не индивидов, а группы.

Глава 3. Теории «человеческих ресурсов»

Теории человеческих ресурсов являются современными.

Долгое время происходил количественный рост поведенческой школы, пока в 1960 г. не осуществился качественный скачок: взгляды Э. Мэйо и его последователей получили свое дальнейшее развитие в трудах Д. Мак-Грегора (1906-1964) - американский индустриальный психолог и менеджер, создатель теории мотивации труда.

Дуглас Мак-Грегор описал различные допущения, которые менеджеры делают для поведения работников. Он сравнил философию традиционного менеджмента с более современным подходом к удовлетворению от работы и выделил "человеческий дух" как основную мотивирующую силу. Два своих предположения он назвал теориями Х и Y .

- Теория Х (традиционная точка зрения) формулирует философию управления и контроля традиционного менеджмента. Менеджер сообщает людям, чту нужно сделать, и часто прибегает к поощрению или наказанию в ходе работы.

Он действует, исходя из следующих допущений:

- средний индивидуум имеет стойкую нелюбовь к работе и, насколько возможно, будет избегать ее;

- в связи с этим большинство людей следует принуждать к работе и контролировать. Ими необходимо управлять, угрожая наказанием, чтобы заставить их приложить усилия к достижению целей организаций;

- средний индивидуум предпочитает быть руководимым, желает избегать ответственности, имеет относительно слабые амбиции и больше всего хочет безопасности и покоя.

- Теория Y (современная точка зрения) - новый подход в менеджменте, основанный на последних исследованиях. Она имеет следующие допущения:

- расходование физической и духовной энергии в работе так же естественно, как и при игре или отдыхе;

- внешний контроль и угроза наказания не являются единственным средством заставить человека добросовестно работать. Это можно сделать, используя самоуправление и самоконтроль работника;

- соответствие целям является функцией вознаграждения, ассоциированного с их достижением. Наиболее значительными из этих наград являются удовлетворение своего "я" и самоудовлетворение потребностей;

- средний индивидуум желает при определенных условиях не только принимать на себя ответственность, но стремиться к ней;

- способность к проявлению высокой степени воображения, изобретательности и творчества при решении проблем организации широко распространена среди работников;

- в условиях современной производственной жизни интеллектуальный потенциал среднего индивидуума используется далеко не полностью и должен быть максимально раскрыт [ 11, с. 125 ].

Также стоит отметить, что теории Х и Y не являются в чистом виде теорией мотивации, но они могут повлиять на то, что считать мотивирующими факторами внутри организации. Если организации следуют подходу, основанному на теории Х, то внешние вознаграждения (например, заработная плата) жестко увязывается с эффективностью, чтобы мотивировать людей хорошо исполнять свою работу. Если же применяется подход, основанный на теории Y, то более вероятно, что организация будет стремиться создать такие условия труда, при которых работники могут обнаруживать в самой работе внутренние вознаграждения - например, путем обогащения деятельности [ 12, с. 231 ].

До своей кончины в 1964 т. Мак-Грегор работал над теорией Z, в которой пытался соединить запросы и стремления корпорации и отдельного человека. Эту незаконченную работу продолжил в 1981 году американский профессор Уильям Оучи, который взял её в качестве названия своей книги, где постарался сформулировать уроки японского менеджмента. У. Оучи выдвинул теорию Z, как бы дополняя тем самым идеи Мак-Грегора.

У. Оучи, изучив японский опыт управления, попытался сформулировать лучший путь управления, в том числе мотивации, любой организации. Хотя теорию Z нельзя отнести к разряду общих теорий управления, так как она скорее дает набор характеристик управления, она ознаменовала попытку отказа от ситуационного подхода в пользу создания обобщенного описания процесса управления.

Исходным пунктом концепции У. Оучи является положение о том, что человек - это основа любой организации и от него в первую очередь зависит успех ее функционирования. У. Оучи сформулировал основные положения и правила управления людьми, опираясь на которые можно добиться эффективного управления. Идеи теории Z в сжатом виде сводятся к следующему:

- долгосрочный наем кадров;

- групповое принятие решения;

- индивидуальная ответственность;

- неоперативная оценка кадров и их умеренное продвижение;

-неопределенный, неформальный контроль с помощью четких и формализованных методов;

- карьера не по имеющейся специальности;

- всесторонняя забота о работниках.

 Эта теория – возможный путь реализации идеи некоторых современных теоретиков менеджмента о соединении апробированных элементов западной и восточной деловых культур, чтобы стимулировать развитие чувства коллективизма, гармонии в отношениях и преданности корпорации.

Главная заповедь теории Z - доверие. В США есть компания, для которой характерен в определенном смысле уникальный, но в то же время весьма схожий с японским стиль управления. Это - «Хьюлетт-Паккард», основной изготовитель компьютеров, прецизионной техники и ее электронных компонентов. Один из служащих компании, специалист по работе с кадрами, рассказал о специальном задании, которое он получил от вице-президента этой компании. Задание заключалось в том, чтобы разработать процедуру управления, которая должна была внедряться во всех подразделениях. Он получил возможность предстать в выгодном свете, сделать что-то значительное и завоевать авторитет у всех сотрудников компании. После недельной работы над заданием он обнаружил, что очень похожий метод уже был разработан в одном из периферийных подразделений компании, но об этом не было известно другим. Вполне естественно, у него наступил тот краткий момент сомнения, когда надо было решить: сделать ли вид, что разработал новую процедуру самостоятельно, или заявить о том, что она уже существует. В конце концов, он пришел к вице-президенту и доложил ему, что проблема уже решена другими и чтобы использовать это решение для конкретных нужд корпорации, его необходимо лишь слегка модифицировать. Он знал, что его честность будет вознаграждена, и ему поручат, в будущем, не менее ответственное задание. Он также надеялся, что в будущем может ждать такой искренности и честности и от своих коллег.

Важный вывод или «заповедь» японского опыта управления, нашедшая отражение в теории Z, - учет особенностей характеров работающих людей. Возможно, в связи с этим в 81-х годов в США появилась теория Z.

Каждая компания, организованная по типу «Z», имеет свои особенности. И, тем не менее, у всех компаний такого типа наблюдаются черты, которые делают их похожими на японские фирмы. Как и японские фирмы, американские компании типа «Z» имеют тенденцию брать на работу людей на очень долгий срок, иногда на всю жизнь, хотя это нигде официально не упоминается. Необходимость таких долгосрочных отношений часто продиктована сложностью производства, где умение приходит лишь с опытом. Поэтому фирмы, вкладывая средства в обучение работников навыкам, необходимым для квалифицированного труда именно в этом производстве, хотят удержать их у себя как можно дольше.

Работник и сам склонен оставаться на фирме, поскольку приобретенная им квалификация в большинстве случаев может найти настоящее применение лишь в этой фирме, и нигде больше его работа не будет такой интересной и хорошо оплачиваемой. Особенности производства, обусловливающие пожизненный найм, также обусловливают и сравнительно медленный процесс оценки деловых качеств сотрудников и их продвижение по службе. Здесь наблюдается некоторое видоизменение характеристик японской фирмы.

В компаниях, организованных по типу «Z», не ждут десяти лет, чтобы оценить деловые качества сотрудника и повысить его, в противном случае ни одна западная фирма не смогла бы удержать у себя многих своих талантливых работников. Поэтому такие фирмы часто проводят со своими сотрудниками собеседования для оценки эффективности их труда, однако продвижение по службе там производится медленнее, чем в компаниях типа «А».

 В компаниях типа «Z», как и в японских фирмах, за свою трудовую жизнь сотрудники «путешествуют» из отдела в отдел, выполняя самые различные функции. Это способствует получению нужной для компании квалификации и формированию условий для естественной координации между различными этапами процесса проектирования, производства и сбыта [13, с. 212]. Сотрудник, который проходит такую далеко не специализированную профессиональную подготовку, рискует тем, что все, чему он выучился, не будет иметь спроса в других фирмах. Именно поэтому пожизненная работа на такой фирме не содействует узкопрофессиональному росту.

Заключение

Целью данного реферата было рассмотрение теоретических основ управления о роли человека в организациях.

В первой главе были рассмотрены классические теории управления. Важным для исследования было разобраться, что представляют собой классические теории управления, кто занимался разработками идей и какие главные идеи были заложены в основу классических теорий управления. Классические теории управления получили развитие в период с 1880-1930 г.

Разработкой данных теорий занимались: Ф. Тейлор и А. Файоль, М. Вебер. Основными положениями классических теорий управления являлись:

1. Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения. Вознаграждение для них имеет гораздо большую значимость, нежели процесс работы.
2. Сотрудники, которые могут выполнять работу, требующую инициативу, творчества составляют незначительную часть.
3. Главная задача руководителя – осуществлять строгий контроль и наблюдение за подчиненными. Он должен разложить задачи на легко выполнимые, простые и повторяющиеся операции, разработать несложные процедуры труда и воплощать их на практике.

Во второй главе были рассмотрены теории «человеческих отношений». Важным для исследования было рассмотреть личностей вложивших свой вклад для развития теорий «человеческих отношений», рассмотрение основных идей заложенных в теории.

Теории «человеческих отношений» стали применяться с начала 1930 г.

Разработками теорий «человеческих отношений» занимались: Э. Мэйо, М. Фоллет.

Основными положениями в теориях «человеческих отношений» являлись:

1. Индивиды стремятся быть полезными и значимыми.
2. Реализация этих потребностей не менее важна, чем высокий уровень заработной платы.
3. Главная задача руководителя создать такие условия, чтобы каждый чувствовал себя значимым и полезным. Работникам предоставляется относительная свобода.

В третьей главе главной задачей было рассмотрение теорий «человеческих ресурсов». Важным для исследования данной главы было проследить взаимосвязь теорий, рассмотреть личностей, занимавшихся исследованиями по данному вопросу, а также рассмотреть главные идеи заложенные в теории «человеческих ресурсов».

Теории человеческих ресурсов являются современными.

Разработками данных теорий занимались: Д. Мак-Грегор, У. Оучи.

Основными положения теорий «человеческих ресурсов» являлись:

1. Труд для большинства индивидов приносит удовлетворение.
2. Большинство индивидов ответственно способно к самостоятельности, творчеству, самоконтролю.
3. Главная задача руководителя создать такие условия, при которых каждый может максимум проявить свои способности.

Краткий обзор учений XX в. об управлении показывает, что управленческая мысль постоянно развивалась, выдвигая все новые и новые идеи о том, как должно вестись эффективное управление. В то же время знакомство с учениями показывает, что практика бизнеса и управления им всегда оказывались сложнее, глубже и разнообразнее, чем соответствующая теоретическая мысль, открывая время от времени перед исследователями управления все новые, ранее неведомые стороны и качества и подвергая сомнению положения и теории, которые претендовали на окончательные истины об управлении.

Список использованной литературы

1. Д.А. Манцев «Теория управления», учебник – М.: Изд. Инфра – М, 2006
2. www. wikipedia. ru
3. А. Айказян, Е. Нисевич «В поисках совершенства управления», 2007,№2.
4. С.В. Андреев «Кадровый потенциал: сохранение, использование, развитие» – М. Гардарики, 2007.
5. О.А. Орчаков «Теория организации» Учебный курс, – М.: МИЭМП, 2006.
6. В.И. Кнорринг «Теория, практика и искусство управления» Учебник для вузов по специальности «Менеджмент», Инфра – М, 2005.
7. А.П. Егоршин «Управление персоналом. Учебник для вузов – М.: Изд. Логос, 2007.
8. С. Н. Чудновская «История менеджмента», Санкт – Петербург, 2006.
9. А.И. Кравченко «История менеджмента» 5-е изд – М.: Академ. Проект: Триста, 2005.
10. А. Большов, В. Михайлов «Современный менеджмент: теория и практика» 2-е изд. Санкт – Петербург: Питер, 2002.
11. А.А. Тузова « Мотивация трудовой деятельности. Учебный курс» – М.: Изд.: Инфра – М, 2005.
12. О.В. Кондратьев, М. В. Снежинская. Ю.Е. Мелихов «Мотивация персонала. Нет мотивации – нет работы» Изд. Альфа – пресс, 2005.
13. И.В. Мишурова «Управление мотивацией персонала» 3-е изд испр. и допол., Изд.: Феникс, 2010.