**Министерство образования РФ**

###### Кафедра социологии

*Дисциплина «Социология»*

**реферат**

на тему:

«Вклад элтона мэйо в развитие социологической теории»

*Выполнила:*

*Специальность:*

*Курс II, Группа 2*

*Проверила:*

МОСКВА – 2003

**Содержание:**

I Введение

II Немного о личности Элтона Мэйо

III Хоторнский эксперимент

IV Результаты эксперимента

V Заключение

VI Список используемой литературы

**Введение**

Мой реферат повествует об американском ученом Элтоне Мэйо, который является наиболее видным представителем школы человеческих отношений, возникшей в США в 1920-1930 годах. Работы этого ученого оказали большое влияние на развитие социологической теории в ХХ веке, они открыли "дверь" исследователям в области социологии и психологии в область, ранее доступную только экономистам, инженерам и промышленным психологам.

**Немного о личности Элтона Мэйо**

Элтон Мэйо – это социолог и психолог, который жил и работал в период с 1880 по 1949 годы в Америке. Мэйо – человек высокообразованный, он получил подготовку по логике, философии и медицине в ряде учебных заведений Австралии и Великобритании. После переезда в США он начал заниматься исследовательской работой в области промышленности. Элтон Мэйо был одним из немногих академически образованных людей своего времени, который обладал как верным пониманием научного управления, так и подготовкой в области психологии.

**«Хоторнский Эксперимент»**

Главные разработки, положенные в основу доктрины человеческих отношений, Мэйо сделал, работая профессором Гарвардской школы бизнеса. В 1924 г. Национальный Исследовательский Совет при Академии Наук решил доказать точную взаимосвязь между освещением и индивидуальной эффективностью, проведя исследования на Хоторнском заводе Вестерн Электрик, производящем оборудование для американских телефонных и телеграфных компаний.

Исследование началось с создания двух групп рабочих (женщин), каждая из которых выполняла одни и те же задачи в одинаково освещенных комнатах. Задача каждой группы состояла в сборке телефонных реле. У контрольной группы не было никаких изменений в освещении и прочих условиях. В экспериментальной группе с помощью изменения уровней и типов освещения могло быть научно определено влияние освещения на эффективность труда. Исследователи принимали во внимание комнатную температуру, влажность и непосредственно освещение. Исследователи наблюдали за группами и производимой ими продукцией. В процессе эксперимента результаты становились все более неожиданными и загадочными. Независимо от уровня освещения (в одном случае оно даже было уменьшено до уровня лунного света) выработка продукции в экспериментальной группе и группе контроль увеличивалась. Озадаченные, исследователи отказались от изменения освещения и начали варьировать периоды отдыха, длину рабочего дня и рабочей недели и другие причины, вызвавшие увеличение производительности.

Замена группового плана работы индивидуальным привела к большому увеличению производительности. Введение пятиминутных пауз во время работы в 10:00 ив 14:00 также привело к увеличению производительности. Укорачивание рабочего дня и рабочей недели, введение бесплатных завтраков для рабочих - все эти изменения дали желаемые результаты.

Недовольные результатами, исследователи решили отменить все введенные ранее изменения и вернуться к исходным условиям, когда рабочие не имели ни дополнительного отдыха, ни завтрака, ни сокращенного рабочего дня и недели, за одним исключением: была сохранена сдельная оплата труда. Ожидая падение морального духа, исследователи были поражены тем, что производительность труда, напротив, достигла наибольших за все время эксперимента результатов. Последующее новое введение дополнительного отдыха и завтраков постоянно увеличивали производительность. Короче говоря, в течение всего периода эксперимента индивидуальная производительность труда повысилась с 2400 реле до 3000 реле в неделю на каждого рабочего.

Эти первоначальные эксперименты Национального Исследовательского Совета продолжались с 1924 по 1927 г. г., и результаты были настолько неубедительны, что почти каждый был готов признать бесполезным весь проект. Производительность труда увеличивалась, но никто не знал почему. Гипотеза влияния освещения была отклонена; утомление не оказалось таким уж важным фактором, не была также найдена связь между часами работы и сна, влажностью и производительностью рабочего. Жорж Пеннок главный инспектор Вестерн Электрик, предположил, что ключом к разрешению этой загадки был интерес, проявленный экспериментаторами к рабочим, но это не рассматривалось как факт. Было принято решение продолжить исследования сложных человеческих реакций во время работы.

На новом этапе исследований к ним присоединился Элтон Мэйо. Заинтригованный начальными результатами экспериментаторов, Мэйо однозначно отметил, что удивительное изменение мышления в группе было ключом к объяснению загадки Хоторна. По его мнению, девушки, участвовавшие в опыте, став социальной единицей, наслаждались возрастающим вниманием экспериментаторов. У них появилось чувство их собственного участия в проекте. Важную роль в проведении эксперимента и анализе его результатов принадлежала Ф.Ротлисбергеру, который работал в департаменте индустриальных исследований Гарварда и был включен в состав исследовательской группы. Помимо первых шагов, предпринятых Мэйо и Ротлисбергером, другие ученые внесли значительный вклад в исследования группы. Основными инициаторами являлись Дж. Пеннок, Диксон и X. Райт. В группы работали представители различных специальностей: Л. Bapнep - антрополог, исследующий влияние общества на человека, Л.Хендерсон - физиолог, исследователь социальной структуры общества и др.

Мэйо и его коллеги приняли участие в экспериментах Вестерн Электрик лишь на десятом этапе тринадцатиэтапного проекта и стали сразу искать смысл предварительно несвязанных результатов. Отсутствие взаимосвязи между изменениями в окружающей среде (рабочими перерывами) и работоспособностью служащего заставило группу Гарварда обратиться к традиционной гипотезе управления с целью нахождения новой роли управления для рабочего. Были предложены пять гипотез управления для объяснения недостатков первоначального исследования освещения:

1. увеличение производительности труда было вызвано улучшением условий работы в испытательной комнате;

2. сокращенные рабочие дни обеспечили отсутствие переутомляемости;

3. рабочие перерывы устранили монотонность в работе;

4. сдельная оплата труда стимулировала производительность;

5. улучшение взаимоотношений рабочих и руководителей стимулировало производительность труда

Одна за другой, каждая гипотеза была проверена. Первое объяснение было отклонено, так как выпуск продукции увеличился, несмотря на преднамеренное ухудшение уровня освещения. Длина рабочего дня и перерывы также не могли объяснить результатов исследований, т.к. производительность труда продолжала расти, несмотря на отмену этих привилегий. Третья гипотеза тоже была неубедительна. Монотонность рассматривалась скорее как чувство, а не материальный показатель. Исследователи пришли к выводу, что улучшение взаимоотношений рабочих и руководителей стимулировало повышение производительности труда.

Гипотеза поощрительных платежей ударила по сути традиционных теорий поощрения и повлекла более глубокое исследование. Были сформированы две новых группы, вторая испытательная группа и цех по обработке руды. Были отобраны пять опытных рабочих, для формирования новой группы для изучения. До эксперимента в цеху применялся групповой план поощрения, но в течение первых девяти недель эксперимента - индивидуальный. Первоначально общая производительность труда повысилась, но в последствии осталась постоянной на новом высоком уровне. (112,6 % от начального уровня в 100%). После возвращения к первоначальному плану поощрения (сроком в семь недель) показатели второй испытательной группы понизились до 92,6 процентов от первоначального стопроцентного уровня. Разработчики руды продолжали работать по системе индивидуального поощрения, и единственным изменением в эксперименте было помещение отобранной группы в специальную комнату для наблюдения при сохранении того же самого плана поощрения. Длина рабочего дня и обеденных перерывов изменялись, так же как и в ранних экспериментах, и изменения в производительности труда записывались. Этот эксперимент продолжался в течение четырнадцати месяцев, и за этот период производительность труда повысилась на 15 процентов.

Объясняя результаты, показанные этими двумя группами, ученые предположили, что повышение зарплаты стало причиной увеличения производительности труда. Производительность труда второй экспериментальной группы увеличилась на 12,6 процентов, и ученые пришли к выводу, что это произошло благодаря желанию части новой группы достигнуть уровня первой экспериментальной группы в первоначальных экспериментах. Но, несмотря на то, что разработчики руды продолжали работать по одному и тому же плану поощрения в течение всего эксперимента, производительность труда продолжала увеличиваться независимо от зарплаты. В результате ученые пришли к выводу, что увеличение производительности труда было вызвано не увеличением зарплаты, а улучшением взаимоотношений в обеих группах.

Новый человек в промышленности должен был быть социально контролируемым. Повышение эффективности работы было вызвано скорее улучшением взаимоотношений между рабочими, а не изменениями условий среды. Конечно, это не означало, что все предыдущие выводы были полностью ошибочными, но теперь должны были рассматриваться не только технический, но и социальный аспект работы.

В ранних экспериментах, исследователи удалили рабочих из фабричного цеха, поместили их в специальную комнату и установили контроль. Эта замена надсмотрщиков экспериментаторами создала новую социальную ситуацию для рабочего. Как отметил Мэйо, экспериментаторы создали более приятную рабочую обстановку, т.к. последние не рассматривались как начальники. Это изменение в управлении повлекло за собой изменение в отношении к рабочим, к их чувствам и желаниям. Особое внимание экспериментаторов к рабочим стал причиной обвинения экспериментаторов в изменении хода эксперимента персональным участием. Экспериментатор, который фактически стал управляющим, изменил предыдущую организацию эксперимента. Рабочие были ознакомлены с изменениями в проведении экспериментов, их мнения были выслушаны и учтены. По мере продвижения исследования, эксперимент все больше напоминал такую социальную ситуацию, в которой рабочие могли свободно говорить о своих проблемах, в которой установились новые отношения между рабочими и управляющими.

Было бы ошибочно не учитывать результаты исследований в Вестерн Электрик в связи с тем, что наблюдатели изменили эксперимент. Наоборот, целью работы Хоторна, было создание такого мастера, который должен был проявлять персональную заинтересованность в работе подчиненных. Поворотным моментом в экспериментах явилось проведение программы интервьюирования, целью которой было повышение качества управления. Так как эксперименты в комнате наблюдения показали эмоциональную зависимость рабочего от поведения управляющего, то группа Гарварда решила превратить мастеров в наблюдателей. Новый мастер должен был проявлять заботу и внимание к служащим, уметь внимательно их выслушать. Наблюдатели заметили, что сначала девушки опасались представителей власти, но как только экспериментаторы стали проявлять интерес к их проблемам, они потеряли страх и стали говорить более раскованно с должностными лицами компании и наблюдателями. Девушки проявляли большой интерес к работе и стали общаться друг с другом не только на работе, но и в часы досуга. Их эмоциональный подъем был тесно связан с манерой наблюдения и с увеличением производительности труда. Эта связь между манерой наблюдения, эмоциональным состоянием и производительностью труда стала началом изменения взаимоотношений между рабочими и управляющими.

Вся программа интервьюирования была достаточно объемной, поэтому мы остановимся лишь на некоторых отличительных особенностях. Целью интервью было желание наблюдателей получить ответ рабочих на соответствующие вопросы о политике программ управления, об их отношении к начальству, к условиям работы и т.д., однако эти интервью привели к появлению новых непредвиденных открытий в работе Хоторна. К своему удивлению обнаружили, что рабочие хотели говорить на те темы, которые не были включены в список вопросов наблюдателей. Для рабочих были важны те вещи, которые не были важны для исследователей и для компании. Методика проведения опроса была изменена. Репортер разрешал рабочему высказывать свое мнение по любым вопросам. Задача репортера заключалась лишь в том, чтобы внимательно выслушать рабочего, средняя продолжительность интервью возросла от 30 минут до 1.5 часа. После этого рабочие стали говорить о внезапном улучшении условий труда и о повышении зарплаты (хотя на самом деле ничего не изменилось). Таким образом, благодаря возможности открыто выплеснуть свои эмоции рабочим показалось, что их положение внезапно улучшилось, хотя в действительности все оставалось по-прежнему.

Жалобы, собранные во время проведения интервью, были исследованы, и оказалось, что они полностью не соответствовали действительности. Это сопоставление фактов и чувств помогло исследователям установить два вида жалоб: явные (материальные) и скрытые (психологические) формы недовольства. Например, один из рабочих был озадачен шумом, температурой и дымом в его цехе. Дальнейшее исследование показало, что настоящей причиной беспокойства была недавняя смерть его брата от пневмонии, и рабочий боялся, что и его собственное физическое состояние могло ухудшиться. Жалобы относительно понижения зарплаты привели не к подтверждению реального факта, а лишь отразили обеспокоенность рабочего медицинскими расходами из-за болезни его жены. В сущности, некоторые жалобы рассматривались не как факты, а как следствие личных или социальных ситуаций, требующих подробного исследования. С точки зрения исследователей, озабоченность рабочего собственными проблемами тормозила производительность труда - вывод, который Мэйо назвал пессимистическими иллюзиями. Результатом программы интервьюирования явилось обучение надсмотрщиков умению слушать и понимать личные проблемы рабочих. Надсмотрщики были обучены искусству репортеров - искусству внимательно выслушивать служащих и исключать из общения с рабочими любое замечание, совет или эмоцию. Такая тактика давала надсмотрщику возможность узнавать личные проблемы рабочего и, изучая факторы, Бездействующие на рабочего, удалять те, которые приводили к понижению производительности труда. Новый надсмотрщик должен был быть более человечным, заботливым и искусным в решении личных и социальных проблем. Результатом таких новых взаимоотношений должен был стать эмоциональный подъем рабочих, уменьшение числа пессимистических иллюзий и увеличение производительности труда.

В ходе другого исследования изучалась деятельность работников, которые в изолированной комнате собирали переключатели для центрального щита управления. Монтаж изделий выполняли три группы людей, работа которых была взаимосвязана: (1) одни рабочие прокладывали электрические провода; (2) паяльщики проводили пайку соединений, (3) контролеры оценивали качество их работы. Всего девять рабочих, укладывавших электрические провода, три паяльщика и два инспектора. Оплата труда была основана на таком принципе, что каждый рабочий получал вознаграждение исходя из общей производительности группы. Этим самым подчеркивалась необходимость сотрудничества. Первым делом исследователи заметили, что норма производительности, установленная начальством, была выше, чем необходимый дневной объем работы в понимании рабочего. Если бы производительность труда превысила эту неофициальную норму, рабочие ожидали уменьшение зарплаты или увеличение официальной нормы, установленной начальством. Перед рабочим были две опасности: увеличение производительности труда, которое вело к понижению зарплаты или к увеличению нормы производства, установленной начальством; уменьшение производительности труда, которое вызывало ярость надсмотрщика. По мнению группы, рабочий не должен превышать неофициальную норму производительности труда, дабы не выделяться, но и не должен подводить своих товарищей и работать меньше чем остальные, тем самым, становясь предателем. Для достижения необходимого влияния над рабочими, члены ее группы использовали действие сарказма, насмешки и выпивки. Выпивки использовались для подтверждения и укрепления власти группы. Желание избежать неприятностей также стало причиной присоединения рабочих к этой группе. Например, при перевыполнении плана рабочий сдавал лишь необходимую дневную норму, а излишек оставлял на следующий день. Три факта четко суммируют открытия исследователей Гарварда: (1) норма производительности труда была установлена группой независимо от нормы ожидаемой производительности, установленной начальством; (2) рабочие выполняли определенную неофициальную норму, стараясь не увеличивать и не уменьшать установленную группой производительность труда; (3) группа удерживала в повиновении всех рабочих посредством определенных мер.

Правилами клики были следующими:

1. Вы не должны выполнять слишком много работы, дабы не выделяться.

2. Вы не должны работать слишком мало, дабы не стать предателем.

3. Вы не должны информировать надсмотрщика о противозаконных действиях группы, дабы не являться стукачом.

4. Вы не должны показывать свое преимущество и власть над другими. Например, инспектор должен вести себя так же, как обыкновенный рабочий.

Вторым аспектом исследования являлась оценка взаимоотношений между рабочими с целью изучения социальной структуры или другими словами групповой конфигурации. Социальный анализ взаимоотношений в комнате монтажа банка выделил две клики или неофициальные группы внутри формальной структуры. Работники формировали свои собственные микро-группы, в которых рабочие помогали друг другу, хотя компания запрещала эти действия.

Почему же производительность труда в сборочном цехе и в комнате монтажа банка была неодинаковой. В предыдущем случае девушки увеличивали свою производительность труда, а в комнате монтажа банка главным принципом работы было ограничение производительности труда. Обе группы были под наблюдением, но роль наблюдателя в обоих случаях была различна. Во время эксперимента в сборочном цехе наблюдатель внимательно выслушивал предложения девушек, поощрял их участие в работе и тем самым завоевал их доверие. А в комнате монтажа банка наблюдатели лишь следили за служащими, которые сохраняли свой принцип работы. Результаты исследований позволили группе Гарварда четко сформулировать необходимые требования для создания нового умелого руководства. Роль клики заключалась в следующем:

- она сохраняла неофициальный средний уровень производительности труда.

- она защищала рабочих от вмешательства начальства, желающего повысить норму производства и снизить зарплату.

Группа была инструментом контроля чувств и действий рабочих. Группа Гарварда продолжила исследование сопоставления фактов и чувств, начатого еще во время проведения программы интервьюирования, т.к. наблюдатели заметили отсутствие взаимопонимания между рабочими и их начальством. Исследователи пришли к выводу, что ограничение производства фактически было невыгодно для рабочего, т.к. это приводило к увеличению себестоимости продукции, заставляющей начальство изменять производственные нормы и технологии, дабы компенсировать увеличивающиеся издержки производства. На основе отчетов о результатах деятельности рабочих, исследователи группы Гарварда подвели итог: безвольное подчинение группе явилось следствием неправильного представления рабочим действительности. Группа играла лишь отрицательную роль в жизни рабочих и производства.

Исследователи Гарварда начали искать причины формирования неформальных групп. Ученые пришли к выводу, что эту причину нужно было искать не в исследовании экономических условий и политики управления, а в рассмотрении взаимоотношений рабочих и управляющих. Технолог основывал свою работу на логике эффективности, которую рабочие воспринимали как вмешательство в их действия. Управляющие (представители власти) следили за дисциплиной, а также заставляли рабочего согласовывать свои действия с начальством. Рабочий, в свою очередь, отчаянно сопротивлялся попыткам надсмотрщика вынудить его работать в интересах повышения производительности труда. Конечно, поведение рабочего было неправильным, но, тем не менее, исследователи подчеркнули, что политика управление должна была быть основана не только на логике эффективности, но и на чувствах рабочих. Таким образом, логика эффективности потерпела неудачу потому, что не учитывала чувства и нелогичные компоненты социальной системы.

**Результаты эксперимента**

Результаты хоторнских исследований вызывали много критики. Одним из следствий, наиболее часто обсуждаемым в специальной литературе, является так называемый хоторнский эффект. Суть его в том, что положительные результаты эксперимента (повышение производительности) вызываются не специально создаваемыми изменениями (улучшение условий труда или его организации), действие которых, собственно, и является предметом исследования в самой экспериментальной ситуации, а вмешательством ученых. Критики Мэйо утверждают, что увеличение выработки в группе девушек вызвано не введением пауз отдыха, а тем фактом, что им нравилась новая ситуация, повышенный интерес к ним.

Тогда, спрашивается, почему же не повысила производительность группа мужчин, ведь к ним тоже проявлялось внимание ученых? Оказывается, в первой группе (девушки) заменили официального начальника ученым-наблюдателем, который относился к ним более мягко и человечно. Во второй же группе (мужчины) все осталось на своих местах. Поэтому желаемых улучшений Мэйо не получил. Правда, сам Мэйо не соглашался, что смена руководителя влияет на ход исследования, поскольку в первой группе после ухода ученых производительность еще 4 года оставалась высокой даже при старом начальстве.

Однозначной оценки хоторнских экспериментов в зарубежной литературе нет и по сей день, хотя их принципиальное значение как поворотного пункта в истории менеджмента и индустриальной социологии признается всеми. При этом отмечается незаурядный исследовательский талант Мэйо. По широте и обоснованности научной программы, методическому совершенству экспериментальной части, достоверности эмпирической информации и профессиональному мастерству хоторнские исследования на предприятии являются вершиной западной индустриальной социологии, особенно когда речь идет о первой половине XX века.

Развитие социального аспекта явилось главным достоинством исследований Хоторна. Технический аспект, включающий достижение высокой производительности и экономической прибыли должен рассматриваться в любой организации с учетом человеческого фактора. Работник имеет физические потребности, которые должны быть удовлетворены, но, что еще более важно, он имеет социальные потребности. Социальные потребности возникают из социальных условий и реализуются в жизни организации через отношения с коллегами и другими работниками. События и объекты в окружающей среде не должны рассматриваться как вещи в себе, а как носители социальных ценностей. Например, письменный стол не имеет социальной значимости сам по себе, но если его обладатель является начальником и контролирует работу других, то в этом случае он становится символом статуса и носителем социальной ценности. Исследователи пришли к выводу, что поскольку человек мотивируется не фактами и логикой, чувства и сентименты по отношению к предметам социальных ценностей становятся важными факторами в управлении персоналом.

Существование формальной организации с ее правилами, порядками и планами в паре с неформальной организацией с ее сентиментами и человеческими взаимоотношениями создает проблемы для менеджмента. Неформальная организация не должна рассматриваться как плохая, а как необходимая, самостоятельный объект формальной организации. Признание организации как социальной системы дает возможность менеджменту разрешать конфликт между логикой эффективности и логикой сентиментов неформальной организации. Менеджмент должен стремится к нахождению равновесия между технической организацией и человеческой заботой об экономических целях поддержанием баланса в социальной организации так, чтобы индивидуумы вносили вклад в достижение общей цели удовлетворяли личные потребности, которые заставляют их кооперироваться. Таким образом, основным выводом хоторнских исследований явилось осознание новых менеджерских качеств. Они были исключительно важными для управления человеческими ситуациями: в первую очередь - это умение понимать поведение работников, и, во-вторых - это умение советоваться, мотивировать, руководить и строить коммуникации с людьми. Технических навыков оказывается недостаточно для руководства людьми.

Новый взгляд на индустриального человека (по Мэйо и Ротлисбергеру) стал реальностью благодаря новой философии индустриальной цивилизации. В основе этого понимания лежит образовательная подготовка Мэйо. В течение некоторого времени он изучал медицину и хотя не получил медицинской степени, он проявлял большой интерес к психопатологии, которая изучает нарушения умственной деятельности. Ее изучением занимались двое известных ученых: Пьер Жане во Франции и Зигмунд Фрейд. Мэйо придерживался интерпретации Жане, который полагал, что первичным умственным нарушением была навязчивость или озабоченность некими идеями в такой степени, что индивидуум не мог справиться с ними, хотя и понимал их иррациональность или неверность. Фрейдисты называли это принуждением, а Мэйо считал, что работы Жане и Фрейда дополняли друг друга. По мнению Мэйо, явление принуждения заключалось в том, что навязчивые идеи сковывали человека до такой степени, что он переставал адекватно реагировать на реальность, включая его личностное, социальное и индустриальное поведение. Навязчивые идеи уменьшали адаптационные возможности и человека и обуславливали неэффективные действия рабочего и руководителя. Хотя Мэйо никогда не считал, что значительное число рабочих Хоторна представляли собой тяжелые случаи, он исходил из мнения, что программы интервьюирования показывали минимальные уровни навязчивости или блокировки вследствие того, что условия труда имели тенденцию скорее противодействовать, чем содействовать удовлетворительной адаптации работников.

По мнению Мэйо, рабочие не могли найти удовлетворительные способы выражения личных проблем и неудовлетворенностью трудовой деятельностью. Эта блокировка вела к погружению в личные проблемы, скрытности и пессимистическому настроению, что выливалось в непризнание руководства и множество других форм поведения, ведущих к падению морали и уменьшению производительности. По мнению Мэйо, производственная деятельность была причиной чувства личной бесполезности, что вело, в конечном счете, к иррациональному поведению.

На основе этого психопатологического анализа Мэйо и Ротлисбергер сформировали философское объяснение движение человеческих отношений. Целью этого движения было эффективное сотрудничество работников, а средствами - восстановление социальных норм помогающих приспособиться к индустриальной жизни. Мэйо утверждал, что аномия (понятие, заимствованное у Эмиля Дюркхейма) является основной характеристикой нового индустриального человека. Традиционное общество было основано на социальной солидарности. Все люди обладали одними и теми же правами и обязанностями. Но фабричная система и индустриализация ввели разделение труда, тем самым разрушив это равенство. Этот процесс способствовал росту крупных предприятий, в которых дружеские отношения между рабочими были заменены на полное безразличие и равнодушие сотрудников Аномия, характеризующаяся социальной дезорганизацией жизни общества, привела к появлению у рабочих ощущения никчемности и к крушению иллюзий. Технические изобретения вытеснили социальный фактор производства. Быстрый экономический рост Америки на рубеже веков нарушил общественную целостность.

По мнению Мэйо, технически ориентируемое общество делало чрезмерный акцент на развитии техники, следуя логике эффективности. Социальные потребности рабочих были отодвинуты на второй план, ограничивая сотрудничество в работе. Мэйо понимал, что административная элита была технически сориентирована. Необходимо было новое руководство, которое понимало бы необходимость сотрудничества и социального единства на производстве. Открытие, к которому пришел Мэйо было следующим: администрация считала, что повышение производительности труда зависела только от внедрения новых технологий, хотя на самом деле эта проблема имела социальный характер.

Элтон Мэйо исследовал также социальные и политические проблемы индустриальной цивилизации. Он превосходно описал новую производственную эру, основными характеристиками которой являлись войны, конфликты и социальные перевороты. В предисловии к книге «Социальные проблемы индустриальной цивилизации он писал»: «Атомная бомба является показателем наших достижений и неудач. Мы научились уничтожать людей за мгновение, но мы не можем призвать другие нации к сотрудничеству в интересах цивилизации. Нет, нашу цивилизацию уничтожит не атомная бомба. Если люди не осознают необходимость взаимного сотрудничества, то цивилизация уничтожит сама себя».

В своих книгах Мэйо пришел к выводу, что заострение внимания только на техническом процессе привело бы к гибели всей цивилизации. Он доказал, что корни этой проблемы лежат в несостоятельности экономической и политической теории и обвинил Дэвида Рикардо (создателя гипотезы толпы) в неправильной трактовке понятия общество. По мнению Д. Рикардо:

1. Естественное общество состоит из множества индивидуумов.

2. Каждый индивидуум действует согласно своим собственным интересам.

3. Каждый индивидуум стремится к достижению только им поставленной цели.

Бездушного человека, действующего только согласно своим собственным интересам, могла удержать в повиновении лишь абсолютная власть. Эра Гитлера и Муссолини была продолжением этой гипотезы толпы. Мэйо пытался опровергнуть гипотезу толпы: утверждая, что сотрудничество наций не является соревнованием; доказывая, что каждый человек защищал интересы группы, а не свои собственные; приводя в доказательство выводы Хоторна - мышление основывается больше на чувстве, чем на логике.

Мир должен был отказаться от идеи централизации власти. Совместно с Честером Барнардом Мэйо пришел к выводу, что власть должна основываться не на технических навыках, а в первую очередь на гуманности и нравственности.

**Заключение**

Итак, в заключение моего реферата я хотела бы сделать некоторые выводы о вкладе Элтона Мэйо в развитие социологической теории:

Элтон Мэйо положил начало доктрине «человеческих отношений», основными выводами которой являются:

* Люди в основном мотивируются социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря своим отношениям с другими людьми.
* В результате промышленной революции и рационализации процесса труда сама работа в значительной степени потеряла привлекательность, и удовлетворение человек ищет в социальных взаимоотношениях.
* Люди более отзывчивы к социальному влиянию группы равных им людей, чем к побуждениям и мерам контроля, исходящим от руководства.
* Работник откликается на распоряжения руководителя, если руководитель может удовлетворить его социальные, потребности.
* Производительность труда будет более эффективной, индивидуальное вознаграждение подкрепляется групповым, коллективным, а экономические стимулы – социально-психологическими.

Из этого следовало, что главной задачей менеджмента является решение социальных проблем труда, его гуманизация.

В результате Хоторнского эксперимента исследователи открыли и обосновали явление неформальной организации трудовых коллективов. Сутью, которой является наличие в каждой формальной группе своих неформальных лидеров, аутсайдеров, которые регулируют отношения в самой группе, а также отношения группы с руководством.

**Список используемой литературы:**

Учебники:

* Ю. Г. Волков, В. Н. Нечипуренко, А. В. Попов, С. И Самыгин «Социология. Курс лекций», Р-на-Д, «Феникс», 1999 г.
* В. И. Кондауров, А. С. Страданченков «Социология», М., «Инфра-М», 2000 г.

Интернет:

* http://www.humanities.edu.ru:8100/db/msg/2427
* http://www.dist-cons.ru/modules/mp/mp1/text1\_6.html
* http://lib.vvsu.ru/books/Bakalavr02/page0126.asp