

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОГО ГУМАНИСТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Авдиенко Е.Н. (г. Запорожье)

Понимание важности уважения к личности работника сложилось на Западе в конце 19, начале 20 веков.

Основоположником гуманистической психологии стал американский психолог Абрахам Маслоу (1908-1970).

А.Маслоу сконструировал иерархию человеческих потребностей, которые делятся на базисные и высшие.

Потребность – это объективные нужды человека в чем-то.

Интерес – это осознанная от-refлектированная сознанием потребность.

Ценности – выражение мировоззренческих позиций индивидуума.

К удовлетворению высших потребностей человек стремится, когда удовлетворены низшие.

Сила воздействия потребности обратно пропорциональна степени удовлетворения.

Отнесение потребностей духовного характера (уважение и признание со стороны коллектива, самореализация) к базисным – это важнейший вклад гуманистической психологии в концепции менеджмента, признающего ответственность бизнеса перед личностью и социумом.

Роль малой и неформальной группы в формировании системы интересов и ценностей человека признавал Тейлор.

Концепция гуманистического менеджмента, названная доктриной человеческих отношений, создана в 30-е годы Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергом, У.Диксоном.

В основе концепции Мэйо – признание решающей роли каждого работника на результаты производства и управления.

Основные идеи гуманистического менеджмента:

- уникальность каждого работника;
- социально – психологическая ситуация в малых группах имеет большее значение, чем технологический процесс;
- рядовой исполнитель должен осознавать социальную миссию фирмы, гордиться своей ролью;
- сотрудничество – основа деловых отношений;
- деньги – не единственный и не главный мотивирующий стимул;
- участие работников в процессе принятия решений – учет мнений и пожеланий работников;
- счастливый работник – это эффективный и производительный работник;

- иерархизация и формализация несовместимы с природой человека как самоценной индивидуальности и необходим учет неформальных аспектов управления;
- важнейшим ориентиром для налаживания неформальной коммуникации служат не личные, а групповые ценности;
- конфликты в служебных отношениях могут быть урегулированы путем поиска решений, выгодных и для предприятия, и для работника, учитывающих его социальные и психологические потребности.

В постиндустриальном обществе преобладают постматериальные ценности.

Принцип доктрины человеческих отношений: «Устраните страх и люди начнут работать лучше».

Человечество лишено будущего, если оно не утвердит новые принципы взаимоотношений, основанные на идее гуманизма.

Подлинный гуманизм может быть развит только на научной основе, исключаящей мистику и религию.

Человечество должно проложить путь от разрушительных традиций и разделения к новому общепланетарному мировоззрению.

Новое мировоззрение – то что должно защитить права человека и возвысить человеческую свободу и достоинство, подчеркнуть наши обязанности перед человечеством как целым.

Необходимо бороться за прекращение бедности, недоедания, обеспечить нормальное медицинское обслуживание и безопасность всех на планете.

Чтобы жизнь была достойной в наших же собственных глазах, мы должны воплощать эти позитивные процессы, хоть на первый взгляд они и кажутся утопическими.

Источники

1. Державне управління і менеджмент: Навч. посібник у таблицях і схемах / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Г.С. Одінцова. – Х.: ХРІДУ УАДУ, 2002. – 492 с.