

| 人际关系理论



目录



目录

- 1 泰罗科学管理理论
- 2 法约尔一般管理理论
- 3 韦伯组织理论
- 4 **人际关系理论**
- 5 X-Y理论和超Y理论

行为科学管理理论的发展



行为科学管理理论始于20世纪20年代，是在“霍桑试验”的基础上，经过了早期的人际关系理论和后期的行为科学即组织行为理论两个发展时期。

行为科学管理理论的内容



层次一

(1) 有关个体行为理论
例如：X—Y理论、超Y理论等



层次二

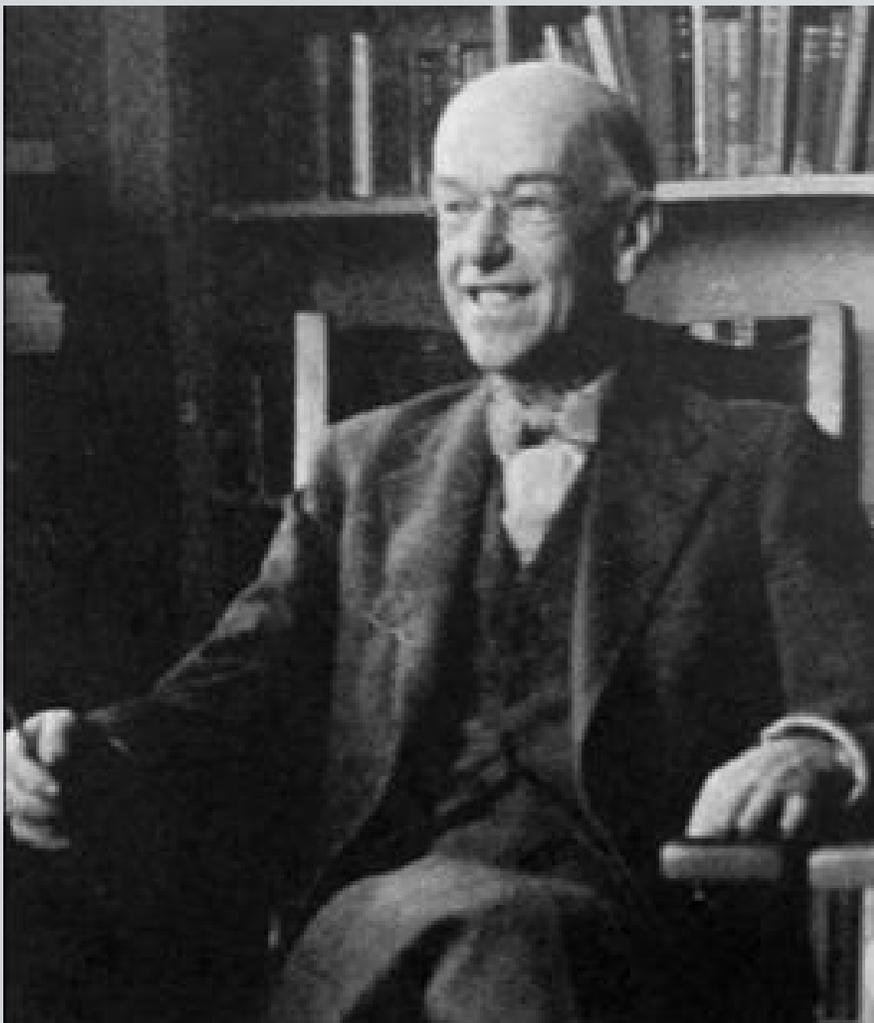
(2) 有关团体行为理论
例如：团体动力、交流及成员的关系



层次三

(3) 有关组织行为理论
例如：领导理论、组织变革和发展理论

人际关系理论



美国哈佛大学心理学教授乔治·埃尔顿·梅奥在美国西方电器公司霍桑工厂进行了著名的“霍桑试验”。

主要研究工作条件、社会因素与生产效率之间的关系。

霍桑试验分为四个阶段:

01. 照明试验

试验的目的是要证明工作环境与生产效率之间有无直接的因果关系。

02. 福利试验

试验的目的是通过试验发现各种工作条件变动对生产效率的影响。

03. 谈话试验

在上述试验的基础上，研究人员又进行了一个为期两年的时间对2万多名职工进行了访谈调查。

04. 群体试验

研究人员又组织了“接线板小组观察室”试验。目的是研究社会因素对激发职工积极性的重要性。



霍桑试验结论

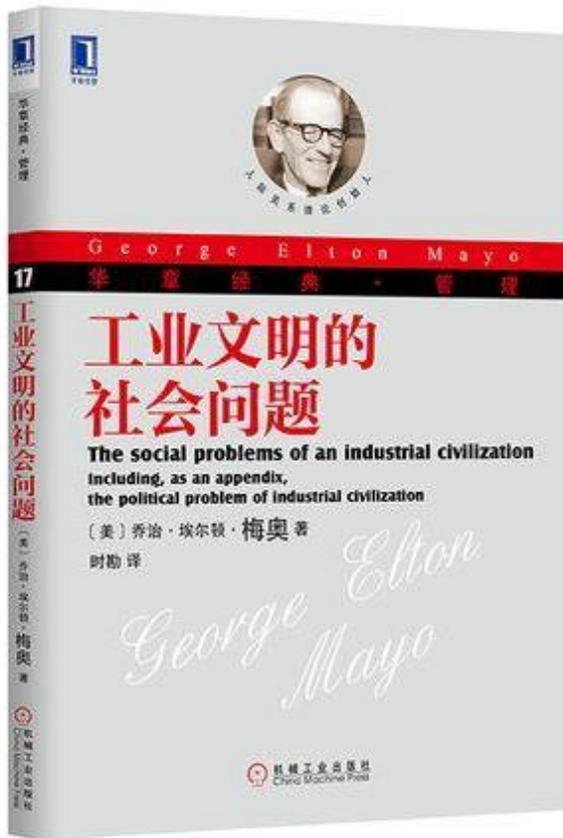


人们的生产效率不仅受到生理方面、物理方面等因素的影响，更要受到社会环境、心理方面的影响。

霍桑试验研究的影响是巨大的，为行为科学理论的发展建立了科学依据。



Results



人际关系理论的诞生

梅奥于1933年出版了《工业文明中的人的问题》一书，提出了与科学管理理论不同的新的管理理论——人际关系理论。

人际关系理论内容

- 职工是社会人。
- 作为管理者，要认识非正式组织存在的作用，搞好成员之间的沟通和协作，充分发挥非正式组织的积极作用。
- 生产效率的提高主要取决于职工的工作态度、以及他与周围人的关系
- 新型的领导能通过职工心理需求的满足来达到提高劳动生产率和工作效率的目的



“

人际关系理论贡献

梅奥的人际关系理论，开辟了管理理论的新领域，纠正了以往管理理论忽视人的因素的不足，并为以后的行为科学的发展奠定了基础。

”

小结



同学们，我们对人际关系理论做了详细介绍，希望大家可以继续深度思考，以及尝试运用人际关系理论于实践中。

| 谢谢观看

