

理解行为科学理论



案例导入

在一个管理经验交流会上，有两个厂的厂长分别讲述了他们各自对如何进行有效管理的看法：

A 厂长认为，企业首要的资产是员工，只有员工们把企业都当成自己的家，都把个人的命运与企业的命运紧密联系在一起，才能充分发挥他们的智慧和力量为企业服务。因此，管理者有什么问题，都应该与员工们商量解决；平时要十分注意对员工需求的分析，有针对性地给员工提供学习、娱乐的机会和条件；每月的黑板报上应公布出当月过生日的员工的姓名，并祝他们生日快乐；如果哪位员工生儿育女了，厂里应派车接送，厂长应亲自送上贺礼。在 A 厂长的厂里，员工们都普遍地把企业当作自己的家，全心全意地为企业服务，工厂日益兴旺发达。

B 厂长认为，只有实行严格的管理才能保证实现企业目标所必须开展的各项活动的顺利进行。因此，企业要制定严格的规章制度和岗位责任制，建立严格的控制体系；注重上岗培训；实行计件工资制等。在 B 厂长的厂里，员工们都非常注意遵守规章制度，努力工作以完成任务，工厂迅速发展。

请问：两个厂长对待员工的态度有什么不同？



案例解析

管理者对员工采取什么样的管理方式往往取决于管理者信奉什么样的人性的假设：

信奉 X 理论的管理者认为员工必须严加管理，往往会采用“胡萝卜加大棒”式的管理方式——经济报酬作诱饵，惩罚、威胁来控制；而信奉 Y 理论的管理者就可能会实行仁政，采取参与式管理——启发、信任、激励 员工。

信奉“经济人”假设的管理者往往会把金钱作为刺激员工的唯一手段；而信奉“社会人”假设的管理者则可能会提倡情感激励、注重人际关系。

“案例导入”中的 A 厂长与 B 厂长对待员工的态度不同，在一定意义上就是他们所信奉的人性假设不同：A 厂长所持的是“Y 理

论”和社会人假设，而B厂长似乎信奉的是“X”理论和经济人假设。