



任务三 分析行为科学理论

选自：模块二 管理思想解析

任务导入

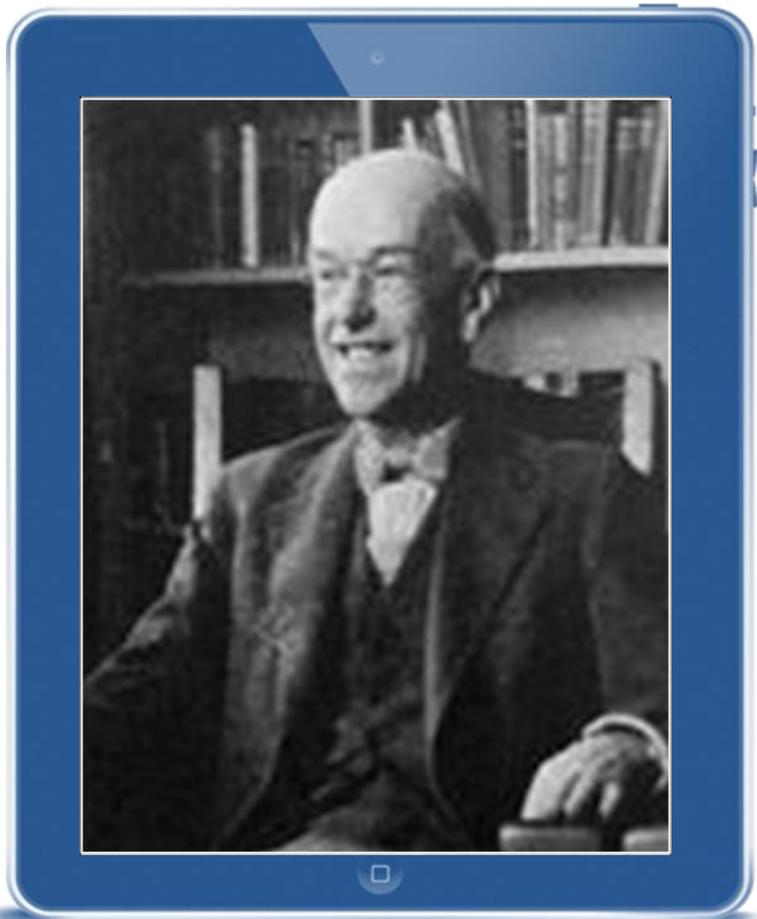
2010年5月26日晚11点，富士康深圳龙华厂区大润发商场前发生第12起员工跳楼事件，现场尚存血迹。死者是C2宿舍的一名男性员工。这就是富士康公司著名的“12跳”。全球最大“代工厂”富士康员工连续坠楼事件一时间成为中外媒体共同关注的舆论焦点。因为受不了公司的管理制度以及工薪待遇，从2010年1月23日19岁的马向前坠楼身亡引发了富士康第一起跳楼事件后，到2012年1月1日，深圳富士康公司共有18名员工坠楼，16人死亡，2人身受重伤入院治疗，此外还有一人割脉自杀未遂。

请同学们思考：为什么富士康公司会接二连三地发生员工跳楼事件？这与公司是否有关系？富士康公司是否存在一些管理体制上的缺陷？

任务分析

早期的管理思想和古典管理理论片面强调对工人进行严格的控制和动作的规范化，**忽视了工人的社会需求和感情需求**，从而引起工人的不满和社会的责难。富士康公司强调的是工作效率和生产产出，使员工为了多挣奖金而长期加班加点、高强度工作，**忽略了对员工心理的疏导和关爱**。加上其员工多为十八九岁的年轻人，心智尚未成熟，初涉职场后很容易因为挫折和失败而丧失人生的方向。

一、梅奥与霍桑实验



1. 梅奥的生平

乔治·埃尔顿·梅奥 (George Elton Mayo, 1880—1949年), 1933年出版了其代表作《工业文明的人类问题》。在此书中, 他阐述了人际关系学说的主要思想, 从而为提高生产效率开辟了新途径。

一、梅奥与霍桑实验

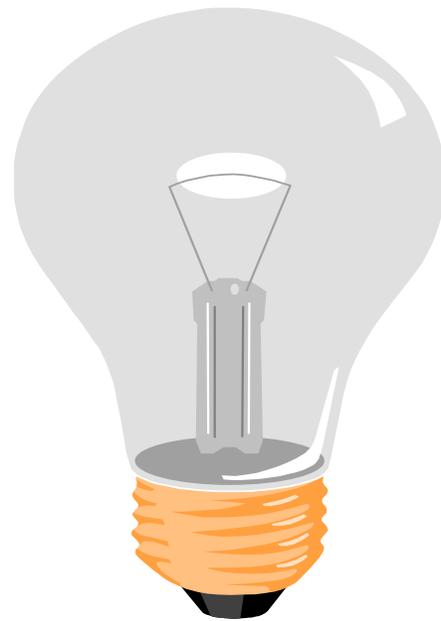
A、变换照明条件试验 (1924—1927)

照明强度增加或减少，试验组与对照组的产量都增加。只有当光线降到月光水平时，试验组的产量才降低。

结论：

- (1) 工场的照明是影响效率微不足道的因素
- (2) 工作条件的好坏与劳动生产率没有直接关系

2. 霍桑实验



照明不是问题

一、梅奥与霍桑实验

B、继电器装配室试验（1927—1928）

试验各种工作条件的变动对小组生产率的影响。

如供应午餐和茶点、缩短工时等，在工作时可自由交谈。产量上升。

取消这些条件后，产量仍维持在高水平。

结论：督导方法的改变使工人的态度有所变化，因而产量增加。

2. 霍桑实验



轻松愉快的督导方式

一、梅奥与霍桑实验

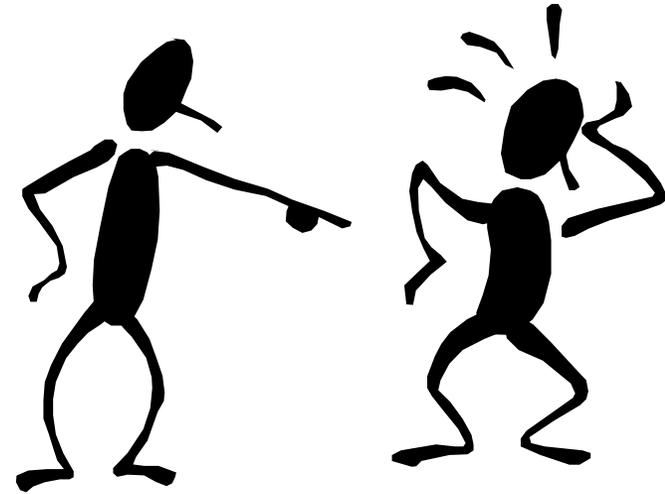
C、大规模访问与调查 (1928—1931)

两年多，进行了两万多人次的普查与访问。

结论：

员工的工作绩效，受到他人的影响。

2. 霍桑实验



干得快，有错？
哦！大哥说不能多干，
得替干得慢的哥们儿想想

一、梅奥与霍桑实验

D、接线板接线工作室试验(1931—1932)

2. 霍桑实验

大部分成员都自行限制产量

标准7312个接点 实际6000—6600个接点

怕标准再度提高、怕失业、保护速度慢的同伴

工人对不同的上级持不同态度

成员中存在着小派系

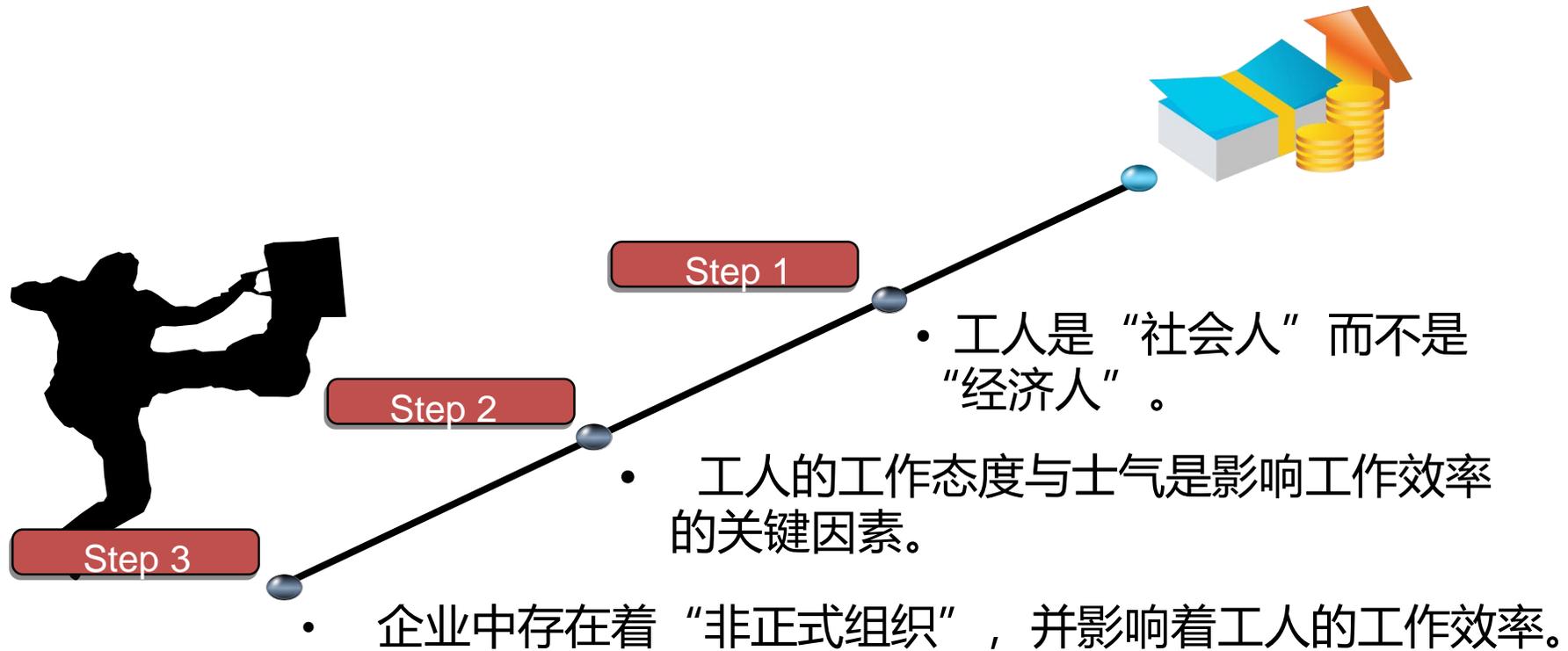
结论：人们的生产效率不仅受物质、环境的影响，更重要的是受社会因素和心理因素等方面的影响。



心态十分重要

二、梅奥人际关系学说

1. 梅奥人际关系学说的主要观点





课堂提问



梅奥的这些结论与科学管理思想有何区别？

二、梅奥人际关系学说

2. 对梅奥人际关系学说的评价

贡献

1. 强调改变对工人的态度和监督方式。
2. 提倡下级参与企业的各种决策，以此来改善人际关系，提高职工士气。
3. 设立意见箱，允许职工对作业目标、作业标准和作业方法提出意见，鼓励上下级之间进行意见交流。

二、梅奥人际关系学说

2. 对梅奥人际关系学说的评价

贡献

4. 重视管理干部自身的人际关系以及协调人际关系的能力。
5. 重视、利用和倡导各种非正式组织。

二、梅奥人际关系学说

2. 对梅奥人际关系学说的评价

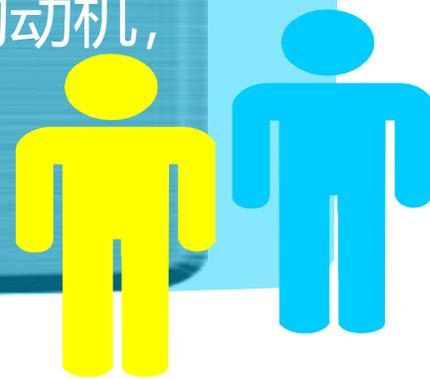


1. 过分强调非正式组织的作用。

2. 过多地强调感情的作用，似乎职工的行动主要受感情和关系的支配。

3. 过分否定经济报酬、工作条件、外部监督、作业标准的影响。

行为科学理论应用于管理学，主要是对工人在生产中的行为以及这些行为产生的原因进行分析。其研究内容主要包括人的本性和需要、行为的动机，特别是生产中的人际关系等方面。



1

霍桑试验

2

梅奥人际关系学说

谢谢观看

