

OBR. 2.2 – PŘÍSTUPY K MANAGEMENTU

VLASTNOST/PŘÍNOSY

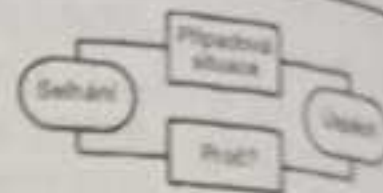
OMEZENÍ

ILUSTRACE

EMPIRICKÝ, RESPEKTIVE PŘÍPADOVÝ PŘÍSTUP

Studie zkušeností prostřednictvím případů. Identifikace úspěchů a selhání.

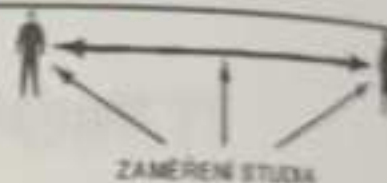
Veškeré situace jsou rozdílné. Nejsou známy pokusy o identifikaci principů. Omezená možnost pro vývoj teorie managementu.



INTERPERSONÁLNÍ BEHAVIORISTICKÝ PŘÍSTUP

Zaměření na interpersonální chování, lidské vztahy, vedení lidí a motivaci. Vychází z psychologie jednotlivce.

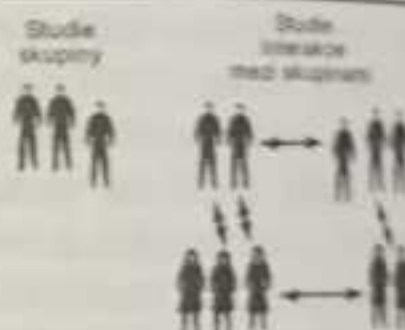
Ignoruje plánování, organizování a kontrolování. Psychologické vzdělání nepostačuje k tomu, aby se člověk stal výkonným manažerem.



SKUPINOVÉ CHOVÁNÍ

Důraz je kladen na chování lidí ve skupině. Vychází ze sociologie a sociální psychologie.

Toto pojetí nebývá organicky integrováno s pojetím, principy, teorií a technikami managementu. Vyžaduje těsnější integraci s organizační strukturou, personalistikou, plánováním a kontrolováním.



SPOLUPRACUJÍCÍ SOCIÁLNÍ SYSTÉMY

Soustředění na mezilidské a skupinové aspekty vedení systému ke spolupráci. Rozšířená koncepce zahrnuje jakoukoli spolupracující skupinu, která má jasný cíl.

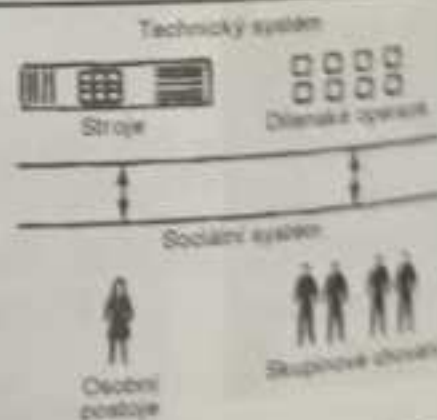
Příliš široké pojetí pro studium managementu. Toto pojetí navíc přehlíží řadu manažerských koncepcí, principů a technik.



SOCIÁLNĚ-TECHNICKÉ SYSTÉMY

Technický systém nejvíce působí na sociální systém (osobní postoje, skupinové chování). Zaměření na výrobu, podnikové činnosti a další oblasti, kde je těsný vztah mezi technickým systémem a lidmi.

Pozornost je zaměřena pouze na dělníky a administrativní pracovníky na nižších úrovních řízení. Ignoruje řadu manažerských znalostí.



TEORIE ROZHODOVÁNÍ

Pozornost je zaměřena na osoby a skupiny, které uskutečňují rozhodování, nebo jsou zapojeny do rozhodovacího procesu. Někteří teoretici považují rozhodování za odrazový můstek pro studium veškerých podnikových činností.

Lze říci, že existuje více řízení než rozhodování.

