

JOS 11: JOHTAMISPARADIGMAT SUOMESSA: TAYLORISMISTA INNOVAATIOTEORIOIHIN

Laajuus

2 op tai 4 op

Opettaja

Hannele Seeck, dosentti, Ph.D.

hannele.seeck@ttl.fi, p. 046 851 0784. **Yhteydenotot ensisijaisesti luennoilla ja sähköpostitse.**

Aika ja paikka

Kurssi pidetään tiistaisin ajalla 16.–30.3. ja 13.–27.4., klo 9-12, (U37 ls) sekä 4.5 klo 10-12 (U37 ls).

Edeltävät opinnot

JOS1.

Kohderyhmä

JOS-opiskelijat. Kurssille otetaan enintään 50 JOS-opiskelijaa, joista 20 avoimen yliopiston opiskelijoita.

Opetus

Luentokurssi.

Työtavat ja suorittaminen

Luennot, ryhmätyö sekä harjoitustyön tekeminen (2 op: 4-5 sivua, 4 op: 12-15 sivua). Ryhmätöiden aiheena on: Tulevaisuuden johtamisopit EVA:n laatimisiin skenaarioihin pohjautuen.

Kurssi korvaa opintojakson kirjallisuudesta 1-2 valinnaista teosta (2-4 op). Opintojakson muu kirjallisuus on suoritettava kirjallisuuskulusteluna tiedekuntatentissä viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluessa kurssin suorituspäivämäärästä.

Arviointitavat

ESSEE. Pituus: 2 op: 4-5 sivua, 4 op: 12–15 sivua

Kirjoita Times New Romanilla (fonttikoko 12), riviväli 2, Wordin oletusmarginaalit. Laitathan esseeseen sivunumerot, nimesi ja opiskelijanumerosi joka sivulle. Muistathan käyttää viitteitä asianmukaisesti (ks. tarvittaessa HY:n/tiedekunnan ohjeet).

Kirjoita essee toisesta seuraavista aiheista:

1. Millainen on eri kursseilla käsiteltyjen johtamisparadigmojen (tieteellinen liikkeenjohto, ihmissuhdekoulukunta, rakenneteoriat, kulttuuriteoriat ja innovaatioteoriat) vallitseva käsitys työntekijästä, johtajasta ja johtajuudesta.

TAI

2. Miten eri johtamisparadigmojen tulo Suomeen vertautuu johtamisparadigmojen kansainväliseen omaksumiskehitykseen?

Essee palautetaan viimeistään viimeisellä luentokerralla.

Opintosuoritusten arvostelu

Asteikolla 0-5 (0=hylätty, 1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen).

Luentomateriaali

Lentomateriaali on sähköisesti saatavilla kurssin verkkosivulla.

Oheislukemisenä: Seeck Hannele (2008) *Johtamisopit Suomessa taylorismista innovaatioteorioihin*. Helsinki: Gaudeamus

Opintosuoritusten arvostelu

Essee ja kurssi arvioidaan asteikolla 0-5.

Tulosten ilmoittaminen ja uusintamahdollisuudet

Kurssin tulokset ilmoitetaan laitoksen ilmoitustaululla.

Kurssin arviointi ja kurssin kehittäminen

Viimeisellä luennolla jaetaan lomake, jolla kurssia voi arvioida anonyymisti. Jo kurssin kuluessa voi kurssia arvioida anonyymillä palautelomakkeella verkossa. Kun arvioit kurssia, ota huomioon opettajan panos, oma panoksesi, muiden kurssilaisten panos ja mahdollinen laitoksen toimiston panos kurssin onnistumisen näkökulmasta.

Kurssin kuvaus ja tavoitteet

Kurssin tavoitteena on tutustua 1900-luvun ja 2000 -luvun alun keskeisiin johtamisparadigmoihin, joita ovat tieteellinen liikkeenjohto, ihmissuhdekoulukunta, rakenneanalyttinen paradigma/strateginen johtaminen ja kulttuuriteoriat. Kurssilla käsitellään näiden johtamisparadigmojen syntyyn ja käyttöön vaikuttaneita tekijöitä. Luennolla tutustutaan eri johtamisparadigmojen keskeisiin teoreettikoihin ja käsitteisiin. Lisäksi tarkastellaan eri paradigmojen vaikutuksia johtamisen teoriaan ja käytäntöön. Johtamisparadigmojen omaksumista tarkastellaan kurssilla sekä kansainvälisestä että suomalaisesta perspektiivistä, sillä paradigmojen nousu ja vallitsevuus vaihtelevat eri maissa, joissa on erilaiset taloudelliset ja institutionaaliset lähtökohdat. Suomessa oppien omaksumista tarkastellaan empiirisesti esimerkiksi johtamisen korkeakoulutuksessa, tieteellisessä tutkimuksessa, valittujen tieteellisten ja yleislehtien kirjoituksissa, hallitusohjelmissa sekä perusteellisuuden vuosikatsauspuheissa. Johtamisen historian ymmärtäminen on tärkeää, koska se antaa meille perspektiiviä siihen, mikä tänä päivänä on uutta johtamisessa ja mikä vanhaa uuteen retoriseen asuun puettuna.

Eri johtamisteorioiden takana ovat ihmiset, jotka ovat luoneet opit osana omaa elämäntarinaansa. Kurssilla esitellään eri paradigmoihin kuuluvien teoreetikkojen taustaa, heidän keskeisiä käsitteitään sekä heidän perintöään johtamisen kehitykselle. Kurssilla esitellään myös muutamien johtamisparadigmojen suomalaisia pioneereja. Johtamisopit ovat kiinteästi yhteydessä aikaansa ja heijastavat yhteiskunnallista kehitystä ja muutosta usein nopeastikin. Ne näkyvät uusina tapoina organisoida liike-elämää ja työyhteisöjä. Tästä syystä kurssilla sivutaan myös yhteiskunnallisia olosuhteita, joissa eri opit syntyivät ja vallitsivat.

Kurssin sisältö

Pääsääntöisesti jokaisella luentokerralla käsitellään yksi keskeinen oppi, jota esitellään kuvaamalla mm. opin syntyä, keskeisiä henkilöitä, opin omaksumista Suomessa, opin vaikutuksia organisaatioteoriaan ja johtamiskäsityksiin sekä opin tämän päivän sovelluksia.

1. Johdantoluento

- Johdanto kurssin tematiikkaan ja käytäntöihin
- Peruskäsitteiden määrittely ja esittely: johtaminen, paradigma, organisaatio.
- Näkökulmia johtamisoppien leviämiseen ja omaksumiseen
- Teollistumisen historiasta ja johtamisoppien kehityksestä

2. Tieteellinen liikkeenjohto

- Tieteellisen liikkeenjohdon synty
- Keskeiset henkilöt
- Tieteellisen liikkeenjohdon oppien omaksuminen Suomessa
- Suomi kansainvälisessä vertailussa opin omaksumisessa
- Tieteellisen liikkeenjohdon vaikutukset organisaatioteoriaan
- Paradigman sovellukset tänään
- Tieteellisestä liikkeenjohdosta ihmissuhdekoulukuntaan

3. Ihmissuhdekoulukunta

- Ihmissuhdekoulukunnan synty ja muotoutuminen
- Hawthorne-tutkimukset
- Keskeiset henkilöt
- Sosiotekniset järjestelmät
- Ihmissuhdekoulukunta Suomessa
- Ihmissuhdekoulukunta eri maissa: oppien omaksuminen kansainvälisessä vertailussa
- Ihmissuhdekoulukunnan vaikutukset organisaatioteoriaan
- Paradigman sovellukset tänään
- Ihmissuhdeparadigmasta rakenneanalyttiseen paradigmaan

4. Rakenneanalyttinen paradigma ja strateginen johtaminen

- Synty
- Keskeiset henkilöt
- Keskeisiä käsitteitä ja lähtökohtia: kontingenssilähestymistapa
- Rakenneanalyttinen paradigma Suomessa
- Rakenneanalyttinen paradigma eri maissa: oppien omaksuminen kansainvälisessä vertailussa
- Rakenneteorioiden omaksuminen eri maissa
- Vaikutukset organisaatioteoriaan
- Rakenneanalyttisen paradigman sovellukset tänään
- Rakenneanalyysistä kulttuuriteorioihin

5. Organisaatiokulttuuriteoriat

- Synty: akateemikot ja pragmaatikot
- Has-näkökulma ja is-näkökulma
- Keskeiset henkilöt
- Organisaatiokulttuuriteoriat Suomessa
- Kulttuuriteorioiden omaksuminen eri maissa
- Vaikutukset organisaatioteoriaan
- Viestintä ja kulttuuriteoriat
- Kulttuuriteoriat tänään
- Organisaatiokulttuuriteorioista innovaatioteorioihin

6. Innovaatioteoriat, markkinarationalismi, hyvinvointijohtaminen

- Synty ja innovaation, innovatiivisuuden ja luovuuden määritelmää
- Ongelmat, joihin innovaatioteoriat tarjoavat vastausta
- Innovaatioiden edellytykset yksilö- ja tehtävätasolla, ryhmä/ tiimitasolla ja organisaatiotasolla
- Keskeiset teoreetikot
- Innovaatioteoriat Suomessa
- Viestintä ja innovaatioteoriat
- Innovaatioteorioiden vaikutuksista organisaatioteoriaan
- Seuraava paradigma? Markkinarationalismi? Hyvinvointijohtaminen?

7. Ryhmätyö: skenaarioharjoitus

Kirjallisuutta

Oheislukemisenä: Seeck Hannele (2008) Johtamisopit Suomessa: taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki: Gaudeamus.

Taustaksi: historiaa ja perusteita organisaatio- ja johtamisopeista

- Shafritz, Jay M. & Ott, J. Steven (toim.) (2001) *Classics of Organization Theory*. Wadsworth, Belmont.
- Wren, Daniel A. (2005): *The History of Management Thought*. Fifth Edition. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Guillén, Mauro F. (1994) *Models of Management. Work, Authority and Organization in a Comparative Perspective*, University of Chicago Press, Chicago.
- Kreps, Gary (1990) *Organizational Communication: Theory and Practice*. New York: Longman.
- Guillén, Mauro F. (1994) The Age of Eclecticism: Current Organizational Trends and the Evolution of Managerial Models. *Sloan Management Review*. 36: 1, s. 75–86.
- Barley, Stephen R. & Kunda, Gideon (1992) Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. *Administrative Science Quarterly*. 37: 3, s. 363–399.

- Abrahamson, Eric (1997) The Emergence and Prevalence of Employee Management Rhetorics: The Effects of Long Waves, Labor Unions, and Turnover, 1875 to 1992. *Academy of Management Journal*. 40: 3, s. 491–533.

Kirjallisuutta tieteellisestä liikkeenjohdosta

- Michelsen, Karl-Erik (2001): Työ, tuottavuus, tehokkuus. Rationalisointi suomalaisessa yhteiskunnassa. Helsinki: Rationalisoinnin seniorikilta ry.
- Kettunen, Pauli (1994) Työ, suoritus, subjekti. Työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.
- Taylor, F. W. (1911/1967). *The Principles of Scientific Management*. New York: W. W. Norton & Company.
- Ford, Henry (1923) *My life and Work*.

Kirjallisuutta ihmissuhdekoulukunnasta

Kirjallisuuskatsaus aiheesta: Seeck, Hannele & Kuokkanen, Anna (2007) Ihmissuhdekoulukunta – synty, sisältö ja perintö. *Työelämän tutkimus* 2/2007.

- Mayo, Elton: *Human Problems of Industrial Civilization* 1933, *Social Problems of and Industrial Civilization* 1945
- Barnard, Chester Irving: *Functions of the Executive* 1938
- Lewin, Kurt: *Resolving Social Conflicts* 1948
- Roethlisberger, Fritz: *Management and the Worker* 1939
- McGregor, Douglas: *The Human Side of Enterprise* 1960

Kirjallisuutta rakenneanalyttisestä paradigmasta

Kirjallisuuskatsaus aiheesta: Huhtala, Hannele & Laakso, Aino (2006), Kirjallisuuskatsaus johtamisen rakenneanalyttiseen paradigmaan, *Hallinnon tutkimus*, 25(4), 4–18.

Päätöksenteko:

- Simon, Herbert (1982): *Päätöksenteko ja Hallinto*. Espoo: Weilin+Göös.
- March, James G (1976): *Ambiguity and Choice in Organizations*.
- Michael D. Cohen, Michael D; March, James G; Olsen, Johan P. (1972) A Garbage Can Model of Organizational Choice. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 1. (Mar., 1972), pp. 1-25.

Kontingenssinäkemykset:

- Woodward, Joan (1965): *Industrial Organization: Theory and Practice*. New York: Oxford University Press.

Organisaatiotyyppologiat

- Scott, Richard (1981): *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. Engelwood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- March, James G & Simon, Herbert (1958): *Organizations*. New York: Wiley
- Etzioni, Amitai (1964): *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall

Kirjallisuutta kulttuuriteorioista

Kirjallisuuskatsaus aiheesta: Huhtala, Hannele & Laakso, Aino (2007). Kirjallisuuskatsaus organisaatiokulttuuriteorioihin: mitä ne ovat ja miten niistä on keskusteltu kansainvälisissä ja suomalaisissa tieteellisissä joulunaleissa? *Hallinnon tutkimus* 25: 4, 4–18.

Has –näkökulma

- Deal, Terrence E. & Kennedy, Allan A.: Yrityskulttuurit. Yrityksen käyttäytyminen ja sen rituaalit, Oy Rastor Ab, Helsinki 1983.
- Peters, Thomas J & Waterman, Robert H Jr: In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies, Harper & Row Publishers, New York 1982.
- Ouchi, William: Teoria Z japanilainen johtamismalli länsimaissa, Oy Rastor Ab, Helsinki 1982.

Is-näkökulma

- Pondy, Louis R., Morgan, Gareth, Frost, Peter J. & Dandridge, Thomas C. (toim): Organizational Symbolism. JAI Press Inc., London 1983.
- Smircich, Linda: Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(1983): 3, s. 339-358.
- Alvesson, Mats & Berg, Per O. (1988): Företagskultur oc organisationssymbolism. Utveckling, teoretiska perspektiv och aktuell debatt. Lund: Studentlitteratur.

Kirjallisuutta innovaatioteorioista

- Amabile, T. M., R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, and M. Herron. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5),1154-1184.
- Amabile, T., Hadley, C.N. and Kramer, S.J. (2002). Creativity under the gun. Special issue on the innovative enterprise: turning ideas into profits. *Harvard Business Review*, 80(8), 52-61.
- Amabile, T. M., E. A. Schatzel, Moneta, G.B and Kramer, S.V. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *Leadership Quarterly*, 15(1): 5 -33.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: flow and the psychology of discovery and invention*. New York: HarperCollins.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A meta-analysis of effects of determinant and moderators. *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.
- Damanpour, F. and S. Gopalakrishnan, 2001. The dynamics of the adoption of product and process innovations in organizations. *Journal of Management Studies*, 38(1), 45-66.
- Damanpour, F. (2001). Organizational innovation. A meta-analysis of effect determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 33, 555 – 590.
- Florida, Richard (2005) Luovan luokan esiinmarssi: miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää. Helsinki: Talentum.
- Florida, Richard (2006) Luovan luokan pako: uusi globaali kilpailu kyvyistä. Helsinki: Talentum.
- Kanter, R., (1988) When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organizations, in *Research in Organizational Behavior*, B.M. Staw and L.L. Cummings, Editors. CT: JAI Press: Greenwich. p. 169-211.
- West, M. A. and Farr, J.K. (1990). Innovation at work. In West, M.A. and Farr., J.L. (eds), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Chichester: Wley, pp. 309 -334.
- West, M.A. and Andersen, N.R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81, 680-693.