मानवीय समाधान होना चाहिए। क्योंकि सामाजिक प्राणी है और उसके साथ वैसा ही व्यवहार किया जाना चाहिए।

(4) सहभागितापूर्ण प्रबंध.

मानव संबंध सिद्धांत में सहभागितापूर्ण प्रबंध पर बल दिया जाता है अर्थात् श्रमिकों के कार्यदशा को प्रभावित करने वाले निर्णयों में श्रमिकों को सहभागिता देना चाहिए। एल्टन मेयो का मानना है कि जिस निर्णय में श्रमिक भागीदार होते है उन निर्णयों के क्रियान्वयन में वे पूरी क्षमता लगा देते है सहभागितापूर्ण प्रबंध से कई लाभ होते है इससे श्रमिकों को प्रबंध के कार्यों में सहभागिता का अवसर मिलता है इससे कार्यदशा सुखद बनता है उत्पादकता बढ़ती है इससे संगठन में श्रमिकों का अलग-अलग पड़ने की प्रवृत्ति कम होता है और इससे संगठनात्मक लक्ष्यों का श्रमिकों द्वारा स्वीकार्यता बढ़ता है

मानव संबंध सिद्धांत के उपरोक्त व्याख्या विश्लेषण से यह स्पष्ट होता है कि यह सिद्धांत संगठन का पहला सिद्धांत है जिसने मानवीय मनोवैज्ञानिक आयाम पर विचार किया है यह शास्त्रीय सिद्धांत को पूरी तरह खारिज नहीं करता है परंतु इसमें व्याप्त कमियों को दूर करने का प्रयास करता है यह सिद्धांत भी संगठन में निष्पादन और क्षमता बढ़ाने का प्रयास करता है परंतु यह अपने तौर-तरीकों में अन्य सिद्धांतों से अलग है

शास्त्रीय सिद्धांत	मानव संबंध सिद्धांत
(i) यह औपचारिक संगठन पर बल देता है	(i) यह अनौपचारिक संगठन पर बल देता है
(ii) यह संगठन को एक विवेक-सम्मत अवैयक्तिक प्रणाली मानता है	(ii) यह संगठन को एक भावनात्मक व सामाजिक प्रणाली मानता है
(iii) यह व्यक्ति को आर्थिक मानव मानता है	(iii) यह व्यक्ति को सामाजिक मानव मानता है (iv) यह संगठन के सामाजिक व मनोवैज्ञानिक पहलुओं पर बल देता है
(iv) यह संगठन के भौतिक व यांत्रिक पहलुओं पर बल देता है	~~(iv) यह संगठनात्मक व्यवहार को व्यक्तियों~~ के अभिवृत्ति, संवेदना और भावनाओं का प्रतिफल मानता है
(v) यह व्यक्ति को एक ~~सामान्य~~ समान मानता है	(v) यह व्यक्ति को अलग-अलग मानता है
(vi) यह ~~व्यक्ति को~~ निरंकुश पर्यवेक्षण शैली पर बल देता है	(vi) यह लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण शैली पर बल देता है
(vii) इसमें व्यक्ति के प्रति यंत्रवादी दृष्टिकोण होता है	(vii) इसमें व्यक्ति के प्रति सामाजिक दृष्टिकोण होता है

(iii) यह संगठनात्मक व्यवहार को संबंध द्वारा बनाए गए नियम एवं अवधारणों का प्रतिफल मानता है	(iii) यह संगठनात्मक व्यवहार को प्रक्रियाओं के अभिव्यक्ति, संवेदना और भावनाओं का प्रतिफल मानता है
(iv) इसमें अनुरूप संगठनात्मक क्षमता सिद्धांतों के अनुरूप बनाए गए संरचना पर निर्भर करता है	(iv) इसमें अनुरूप संगठनात्मक क्षमता मानव संबंध, नैतिक संतुष्टि और मनोबल पर निर्भर करता है
(v) यह भौतिक पर्यावरण पर बल देता है	(v) यह सामाजिक पर्यावरण पर बल देता है

मानव संबंध सिद्धांत वैज्ञानिक प्रबंध सिद्धांत की कमियों के आलोक में विकसित हुआ है इन दोनों सिद्धांतों के बीच पर्याप्त अंतर देखा है जो निम्नवत है —

विरोधी

मानव संबंध सिद्धांत	वैज्ञानिक प्रबंध सिद्धांत
(i) इसमें सार्वभौमिक सिद्धांतों का खंडन करता है	(i) इसमें सार्वभौमिक सिद्धांतों का समर्थन किया गया है
(ii) इसमें व्यक्ति पर बल दिया गया है	(ii) इसमें मशीन पर बल दिया गया है
(iii) इसमें मानवीय संबंधों पर बल दिया गया है	(iii) इसमें सर्वोत्तम विधि के खोज पर बल दिया गया है
(iv) इसमें व्यक्ति को सामाजिक प्राणी माना गया है	(iv) इसमें आर्थिक प्राणी माना गया है
(v) इसमें सामूहिक गतिशीलता, अभिप्रेरण, कार्य संतुष्टि पर बल दिया गया है	(v) इसमें समय अध्ययन विधि, गति अध्ययन विधि, प्रयोगात्मक पर्यवेक्षण पर बल दिया गया है
(vi) इसमें अंतर वैयक्तिक संबंधों के सुधार पर बल दिया गया है	(vi) इसमें उत्पादकता और क्षमता में सुधार पर बल दिया गया है
(vii) इसमें समाजशास्त्र, मनोविज्ञान का सहयोग किया गया है	(vii) इसमें भौतिक विज्ञानों का सहयोग किया गया है
(viii) इसे सामाजिक आर्थिक सिद्धांत कहा जाता है	(viii) इसे यांत्रिक या आर्थिक सिद्धांत कहा जाता है

मानव संबंध सिद्धांत के विशेषताओं पर उपर्युक्त वर्णित व्याख्या से स्पष्ट है कि यह सिद्धांत शास्त्रीय सिद्धांत के एक विकल्प के रूप में अवतरित हुआ है साथ ही इसमें व्यवहारवादी विचारधारा के उत्पत्ति में भी योगदान किया है जैसा कि D.S. Pugh का कहना है