

Скічко Д.А., магістрант гр. М-18-1мд

Воронкова В.Г., д.ф.н., проф. – науковий керівник

КОНЦЕПЦІЯ ГУМАНІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Якщо ми хочемо краще зрозуміти суть гуманістичного спрямування, то потрібно звернутися до історії цієї теорії, її виникнення. Як ми знаємо, на етапі 20-х і 30-х рр. ХХ ст. в США почали формуватися зміни, які привели до нової ситуації в управлінні. Суть цих перебудов - перехід від екстенсивних до інтенсивних методів ведення управління. Взагалі, при будь-яких суспільних трансформаціях, особливо тих, що засновані на методах ведення господарства, виникає ряд нових питань, що стосуються того, як ефективніше та краще організувати процес цього переходу. Отже незабаром виникла потреба пошуку нових форм управління, для яких був характерний чітко сформульований соціологічний і психологічний тип. Метою цих способів існувала ліквідація деперсоналізованих зв'язків у виготовленні продукції і заміна їх концепціями партнерства між працівниками і підприємцями. Гуманістичний напрям, або як ще його називають – теорія людських відносин, надавав увагу людині та її особистому комфорту першочергове значення. Звичайно, зосередження цієї уваги саме на індивідуальному аспекті не було «випадковим», а навіть більше – в основі лежало емпіричне обґрунтування. Основоположником нової течії є соціолог і фахівець з психології Е. Мейо (1880-1948). Все виникло з відомих Хоторнських досліджень, які вивчали у Вестерн Електрик Компані у 1927-1932 рр. В процесі п'ятирічних експериментів експерти з Гарвардського інституту прийшли до висновку, що на ефективність праці роблять великий вплив не тільки техніко-фінансові, проте і соціально-психологічні умови. Відмінні ознаки концепції "Людських стосунків" - комбінування формальної і неформальної структури адміністрації, пошук нових форм способу організації роботи, що збільшують мотивацію і задоволеність працею. Прибічники цього підходу, всупереч відмінностям між ними, в підсумках були єдині в одному: строга ієрархічність підлеглості, формалізація координаційних дій несумісні з природою людини. Звідси - відбір нових організаційних структур, нових форм роботи та нових способів мотивації співробітника. Щодо можливостей застосування, то якраз принцип координації за допомогою «комітетів», так званих комісій, забезпечує більш ефективні комунікації, краще сприйняття загальної політики організації та її більш ефективне здійснення. Постає потреба у пошуку нових, більш «гуманних» методів управління персоналом, ухил на індивідуальні заохочення, здоров'я та соціальне забезпечення працівників. Це і є та «корпоративна культура» гуманізму, де людина набуває зовсім іншої, більш високої цінності. Отже, можна зробити висновки, що гуманістичний напрям в теорії менеджменту виступає в ролі «захисника» прав людської індивідуальності, розкриває залежність між особистим задоволенням одиничних працівників та успіхом всього підприємства. Адже, яку методику управління вибере корпоративна спільнота, в такому напрямі і буде розвиватися наше суспільство загалом та Україна, зокрема.

Література:

1. Сгоршин О. П. Управління персоналом. Н. Новгород: НІМБ, 2010.
2. Соснін О.В., Воронкова В.Г., Ажажа М.А. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-антропологічні виміри). Запоріжжя: Дике поле, 2016.- 356 с.