

Важливу роль у становленні та розвитку латифундизму в Україні відіграють соціально-економічні реформи не лише сьогодення, але і історії України взагалі. Історико-економічні дослідження та проблематика латифундизму має важливе та повчальне значення для науковців. Отже, при правильному менеджменті рентабельна (ефективні) робота можлива навіть на 10 млн. га землі.

Література.

1. Леоненко П.М. Економічна історія [навчальний посібник] / П.М. Леоненко, П.І. Юхименко. – К. : Знання-Прес, 2004.– 499 с.
2. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу / В. Г. Андрійчук. – К. : КНЕУ, 2013. – 779 с.
3. Мацибора В.І. Економіка сільського господарства / В. І. Мацибора. – К.: Вища шк., 1994. – 415 с.
4. ТОП 100 латифундистів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://latifundist.com/rating/top100#176>
5. Офіційний сайт компанії Укрландфармінг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ulf.com.ua/ru/company/about/>

ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ІДЕЙ ШКОЛИ ЛЮДСЬКИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНІЙ ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

**РОМАНАШЕНКО І.О., РОМАНАШЕНКО М.О., СТУДЕНТКИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Рух за людські відносини зародився у відповідь на нездатність повністю усвідомити значення людського фактора як основного елементу ефективності організації. Цей рух був реакцією на недоліки класичного підходу. Школа людських відносин — концептуальний підхід, центром якого є людський фактор, що включає й відносини між людьми в процесі роботи.

Вчених Мері Паркер Фоллет і Елтона Мейо можна назвати найбільшими авторитетами у розвитку школи людських відносин в управлінні. Серед найбільш відомих представників пізнішого періоду розвитку напряму поведінки варто назвати, в першу чергу, К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Ф. Герцберга

* Науковий керівник – Красноруцький О.О., д.е.н., професор

та ін. Вони вивчали різноманітні аспекти соціальної взаємодії, мотивації, характеру влади й авторитету, організаційної структури, комунікацій в організаціях, лідерства, зміни змісту праці, якості трудового життя.

Дослідники психологічної школи вважали, що якщо керівництво виявляє велику турботу за своїх працівників, то й рівень задоволеності їх буде зростати, а це приведе до підвищення продуктивності. Вони рекомендували використовувати прийоми управління людськими відносинами, які містили більш ефективні дії безпосередньо керівників, консультації з робітниками та надання їм більш широких можливостей спілкування на роботі [4, с. 67-68].

Метою роботи є дослідження застосування основних ідей школи людських відносин у сучасних умовах.

Відповідно до завдань школи людських відносин найважливіший обов'язок менеджера полягає у формуванні згуртованості колективу, створенні в ньому сприятливого мікроклімату, піклуванні про підлеглих, допомозі їм у повсякденних справах, у тому числі й особистого характеру.

Мета прихильників цієї школи полягала в тому, щоб спробувати управляти трудовим колективом, впливаючи на систему соціально-психологічних факторів. Школа людських відносин сприяла тому, що менеджмент став розглядати кожену організацію як соціальну систему [2, с. 32-34].

Новим у підході школи людських відносин було визнання працівника як соціального фактора, необхідності пошуку стимулів підвищення продуктивності праці, переважно за допомогою залучення працівників до організації та управління підприємством. Представники даної школи запропонували використовувати методичний апарат наук поведінки (соціології і психології) при вивченні взаємодії працівників, мотивації праці, характеру влади, лідерства тощо. Внаслідок цього система управлінського впливу на підприємстві поповнилася соціальними і психологічними методами управління.

І все ж таки школа людських відносин звертала основну увагу на колектив, що бачився нею відносно невизрадною масою, а цього в умовах подальшого ускладнення індивідуалізації виробничої діяльності було недостатньо.

Необхідність постійного пошуку нових підходів до управління виробництвом породжується насамперед розвитком факторів виробництва. Радикальні структурні перетворення у виробництві пов'язані з широким освоєнням матеріало-, енерго- і трудозберігаючих

методів. Для сучасного виробництва характерні висока гнучкість і маневреність, підвищення частки спеціалізованої або дрібносерійної продукції, постійне оновлення номенклатури.

«Школа людських відносин» стала реалізацією нового намагання менеджменту розглядати кожну промислову організацію як певну «соціальну систему». Це неабияке досягнення управлінської думки. Всі питання потрібно розглядати через призму взаємовідносин з власне людським соціальним аспектом індустрії [3, с. 47-49].

В концепції мейойзму кожен менеджер повинен намагатися йти до рівноваги між технічним і соціальним боком підприємства, надавати стабільності соціальній організації таким чином, щоб індивіди, які співробітничать між собою для досягнення загальної мети, могли одержувати особисте задоволення, яке складає основу їх кооперації. Тим самим формальна організація зміцнювалася неформальними структурами.

За оцінкою історика менеджменту Д. Рена, досліджувачі людських взаємин внесли багато поправок у перші концепції менеджменту. Серед них можна виділити такі:

- Збільшення уваги до соціальних, групових потреб людини.
- Прагнення до збільшення робочих місць.
- Відмова від акценту на ієрархічній владі.
- Зростаюче визнання неформального боку організації, ролі настрою робітників і неформальних відносин.
- Розвиток способів і методики вивчення взаємодії формальної та неформальної організації.

На даний час управління людськими відносинами перетворилося в спеціальну управлінську функцію, яка одержала назву «управління персоналом», її основна мета полягає в тому, щоб, підвищуючи добробут робітника, надати йому можливість вносити свій максимальний особистий внесок в ефективну роботу всього підприємства [1, с. 14-16].

Велике місце в дослідженнях учених, що примикають до школи психології і людських відносин, займають проблеми мотивації людей в організації. До числа дослідників, що приділили цим проблемам значну увагу, варто віднести: А. Маслоу, Ф. Герцбергера, Д. Макклеланда, К. Альдерфера.

Найбільш послідовно концепція мотивації розвинута представником школи психології і людських відносин Дугласом Макгрегором. Вчений вніс значний вклад у розвиток теорії людських ресурсів, зосередивши свою увагу на питаннях лідерства, стилю

керівництва, поведження людей в організаціях.

Отже, основний зміст доктрини «людських відносин», сучасні американські теоретики зводять його до трьох положень:

1. людина являє собою «соціальну істоту»;
2. жорстока ієрархія підпорядкованості, формалізація організаційних процесів несумісні з «природою людини»;
3. рішення «проблеми людини» - справа бізнесменів.

На місце суворої формалізації організаційних процесів доктрина «людських відносин» ставить необхідність ретельного обліку неформальних аспектів організації, створення нових засобів підвищення продуктивності праці, до яких, відповідно до доктрини, відносяться і «освіта службовців», і «групові рішення», і «паритетне керування», і «гуманізація праці». Ідеологи «людських відносин» зосереджують увагу на вивченні «групових відносин», думаючи, що групові цінності є найбільш важливою умовою наукової організації управління [5, с. 56-59].

До недоліків школи психології і людських відносин можна віднести ігнорування питань самоврядування і самоорганізації робітників у виробництві, ученими був явно завищений рівень впливу на робітників за допомогою соціально-психологічних методів.

Однак, незважаючи на критику, якій піддавалася школа психології і людських відносин, основні її положення знайшли згодом відображення в нових, більш складних і сучасних концепціях менеджменту.

Література.

1. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: [Підручник] / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2003. – 415 с.
2. Мартиненко М.М. Основи менеджменту: [Підручник] / М.М. Мартиненко. – К. : Каравела, 2005. – 494 с.
3. Мошек Г.Є. Основи менеджменту: [Навчальний посібник] / Інститут змісту та методів навчання; Київський держ. торговельно-економічний ун-т. – К., 1998. – 136 с.
4. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика : [Підручник] / Н.П. Тарнавська, Р.М. Пушкар. – Тернопіль : ВКФ «Карт-бланш», 1997. – 457 с.
5. Яковенко В. Б. Менеджмент і маркетинг : [Навчальний посібник] / В.Б. Яковенко; Європ. ун-т. -К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2006. – 143 с.