

8. Рудницька О. Музика і культура особистості: проблеми сучасної педагогічної освіти : навч. посіб. / Оксана Петрівна. – К. : ІЗМН, 1998. – 248 с.
9. Чаплигін О. К. Творчий потенціал людини: від становлення до реалізації (соціально-філософський аспект) / Олександр Костянтинівич. – Харків: Основа, 1999. – 278 с.
10. Ушинський К. Людина як предмет виховання / Костянтин Дмитрович // Твори в 6-ти т. – Т. 5. – К. : Рад. школа, 1952. – 432 с.

Отримано: 29.03.2016

УДК 378.1

Дука Н. В. °

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, студентка
магістратури кафедри педагогіки факультету психології

ТЕОРІЯ ЛЮДСЬКИХ ВІДНОСИН МЕЙО ТА ЇЇ ВПЛИВ НА СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОСВІТІ

У статті розкривається сутність поняття теорії людських відносин та її використання в управлінській діяльності. Описуються етапи Хоторнського експерименту та їх вплив на сучасні методи управління. Проаналізовано ефективність використання теорії Мейо в освітньому менеджменті.

Ключові слова: людські відносини, управління, управлінська діяльність, менеджмент в освіті, теорія Мейо, Хоторнський експеримент.

В статье раскрывается сущность понятия теории человеческих отношений и их использование в управительских действиях. Описываются этапы Хоторнского эксперимента и их влияние на современные методы управления. Проанализированы эффективность использования теории Мейо в образовательном менеджменте.

Ключевые слова: человеческие отношения, управление, управительские действия, менеджмент в образовании, теория Мейо, Хоторнский эксперимент.

The article is focused on the concept of the human relations movement theory and its use by managers. Describe the steps Hawthorne Experiments and its impact on modern management techniques. It is analyzed effectiveness of the use Mayo`s theory in the sphere of educational management.

Keywords: human relations, management, management activities, management in education, Mayo`s theory, Hawthorne Experiments.

Актуальність проблеми. Менеджмент у сучасній освіті насичений різними методами, організаційними формами та технологічними прийомами заради того, щоб досягти найвищого результату в управлінні. Оптимальне управління навчальним закладом передбачає швидке та продуктивне налагодження людських відносин у колективі. Саме для цього ефективним є застосування наукової теорії.

Аналіз публікацій. Серед науковців найпершими дослідженнями людських відносин займалися Мері Фоллет, Честер Барнард, Гюго Мюнстенберг та Елтон Мейо.

З'ясуванням особливостей людських відносин у контексті управління займалася С. І. Білосорочка, Л. А. Руденко та ін.

Мета статті. Висвітлення теорії людських відносин Мейо у контексті сучасного освітнього менеджменту.

Завдання статті: визначити зміст поняття «людські відносини»; розкрити сутність теорії людських відносин; з'ясувати роль теорії людських відносин Мейо в освітньому менеджменті.

Виклад основного матеріалу. Людські відносини полягають у налагодженні певних зв'язків, які виявляються у способах взаємних впливів людей один на одного у процесі життєдіяльності. Словник української мови визначає поняття «відносини», як: «стосунки, зв'язки, взаємини між ким-небудь» [1, с.612]. Поняття «людський» означає: «притаманний людині» [2, с.570].

Людські відносини будуються на тому чи іншому законі чи принципі, або на їх сукупності [3]. В основу людських відносин, які мають певну мету, закладений певний емоційний зв'язок.

Але відносини між людьми не складаються лише на основі безпосередніх емоційних контактів, оскільки сама діяльність, у тому числі спільна, опосередковує інший ряд стосунків, суспільних [4].

Теорія людських відносин бере свій початок з так званого Хоторнського експерименту, в якому взяв участь Елтон Мейо. Експеримент проводився у м. Хоторн для того, щоб довести взаємозв'язок між освітленням та індивідуальною ефективністю праці робітника на заводі Вестерн Електрик, що виробляє обладнання для американських телефонних і телеграфних компаній [5].

На початку експерименту (1924) робітники були поділені на дві групи: контрольну та експериментальну. Як пізніше з'ясувалося незалежно від рівня освітлення, в обох групах продуктивність праці збільшувалась. Дослідники зрозуміли, що освітлення значним чином не впливає на кількісні показники праці робітників, але є інший фактор, який підвищує рівень працездатності. Тому на другому етапі експерименту дослідники провели лабораторний експеримент, відібравши у групу шість добровольців, які були ізольовані від інших працівників та отримували за свою роботу пільгову оплату. Працівникам надали свободу в спілкуванні в процесі роботи, а також вони мали додаткові перерви для відпочинку впродовж робочого дня. За таких умов продуктивність праці зросла. Потім додатково ввели скорочення тривалості робочого дня, а потім і тривалості робочого тижня. За таких умов

ефективність праці збільшувалась. Але, коли для працівників повернули початкові умови праці, для всіх стало несподіванкою те, що рівень працездатності залишався на такому ж високому рівні. Щоб з'ясувати причини такого явища, дослідники провели опитування, в результаті якого стало зрозуміло, що на ефективність праці впливає створення соціальної групи, в якій відбуваються взаємовідносини між її учасниками та керівником цієї групи зокрема [6].

Після таких результатів експерименту дослідники вирішили провести інтерв'ю, в ході якого було зібрано достатньо великий обсяг інформації, що стосується ставлення співробітників до роботи, яку вони виконують. У результаті проведеної роботи дослідники уможливили сформулювати висновок. Цей висновок полягав у тому, що результати інтерв'ювання 21 тисячі працівників, можна використовувати з метою психологічного розвантаження тих, хто є незадоволеним умовами праці, для покращення розуміння реальної ситуації на виробництві. З часом на основі результатів проведеного дослідження була розроблена комплексна програма заходів для психологічної і соціальної адаптації персоналу до умов праці [7].

На наступному етапі дослідження вивчалася діяльність працівників, які в ізолюваній кімнаті збирали перемикачі для центрального щита управління. Монтаж виробів виконували три групи людей, робота яких була взаємопов'язана: одні робочі прокладали електричні дроти, паяльщики проводили пайку з'єднань, контролери оцінювали якість їх роботи. Оплата праці залежала від загальної продуктивності групи/колективу. Вчені висунули гіпотезу, що ті працівники, які працюють швидше інших і мотивовані прагненням більше заробити, спонукати більш повільних, щоб вони підвищували результативність. Як виявилось пізніше спритніші працівники навпаки більш сповільнювати темп роботи, щоб не виходити за межі, встановлені групою. Вони не бажали, щоб їх вважали порушниками прийнятого ритму або в них вбачали загрозу благополуччю інших членів групи/колективу. Ті ж, хто працював повільніше, намагався темп своєї роботи прискорити, щоб інші не вважали їх ледачими. Отже, як з'ясувалось із цього етапу дослідження, у кожній формальній групі є свої неформальні лідери, аутсайтери, які регулюють відносини в самій групі, а також відносини групи з керівництвом.

За результатами Хоторнського експерименту було сформульовано цікаві висновки для теорії і практики. Основним же результатом став початок зародження теорії людських відносин. Підсумки експерименту стали доказом того, що потрібно враховувати соціальні взаємовідносини між співробітниками. В управлінській діяльності стався новий етап встановлення взаємовідносин між працівником і менеджером, адже стало зрозуміло, що окрім економічних потреб мають задовольнятися ще й соціальні потреби. Як з'ясувалось, для працівника бажання бути прийнятим в неформальну групу явно переважало цінність адміністративних заходів, що направлялися на стимулювання праці. Досить велике значення мало й те, що для працівника мала група являла собою одне із основних джерел психологічного задоволення під час роботи, середовище, в якому формуються певні

установки, ціннісні орієнтації, мотиви поведінки, ставлення до норм праці і до самої праці. Результати Хоторнського експерименту стали одними з найважливіших у розвитку наукового менеджменту.

Теорія людських відносин піддала різкій критиці принцип «координації допомогою ієрархії», рекомендований класичною школою. Зазначаючи, що влада, що поширюється зверху вниз (по вертикалі), не є ефективною. У зв'язку з цим вона пропонує «координацію за допомогою комісій», що забезпечує більш ефективні комунікації, краще сприйняття загальної політики організації та її більш ефективне здійснення.

Після завершення Хоторнського експерименту Е. Мейо сформулював кілька принципів, які можуть бути корисними і використовуватися в управлінні будь-якою організацією:

- індивідууми мають унікальні потреби, цілі і мотиви. Позитивна мотивація вимагає, щоб з робітниками поводитися як з особами;
- людські проблеми не можуть бути простими;
- особисті або сімейні проблеми працівника можуть несприятливо вплинути на продуктивність праці [8].

Вплив ідей Е. Мейо не можна заперечувати і на сучасний стан сфери менеджменту. В багатьох великих організаціях при укладанні програми з удосконалення управління звертають увагу на необхідність і важливість спеціальної підготовки менеджерів щодо проведення бесід, встановлення міжособистісних відносин, взаєморозуміння в колективі, розвитку інших соціальних навичок [8]. Тобто можна стверджувати, що ідеї Е. Мейо є актуальними й зараз, не зважаючи на те, що після початку Хоторнського експерименту пройшло майже століття.

У теорії людських відносин увага фокусується на людській стороні виробничого життя. Е. Мейо дійшов висновку, що управління повинно ґрунтуватися не на технічних навичках, а в першу чергу на гуманності та моралі. Саме тому дослідження Е. Мейо дає змогу зрозуміти необхідність у менеджера таких особистісних якостей, як комунікабельність, чуйність, емпатія, гуманність.

Завдяки рекомендаціям Е. Мейо управлінці стали звертати увагу на поведінку людей у процесі праці, що задоволеність роботою зводиться не тільки до отримання високої заробітної плати. Мотивом ефективної роботи стає атмосфера в колективі, хороші внутрішні взаємини.

Вплив теорії людських відносин має місце і зараз. З кожним роком стає все більша кількість організацій, де введені посади психолога, соціального педагога. Тобто для менеджерів є важливим психо-емоційний стан працівників.

Освіта, набувши масовості, також стала своєрідною виробничою сферою. Саме тому доробки у класичному менеджменті варто застосовувати в освітньому менеджменті. Проте, досвід управління технічним виробництвом не може бути скопійовано і перенесено на сферу освіти. Необхідно враховувати специфіку цієї гуманітарної сфери і налагоджувати менеджмент в освіті як окремий галузевий напрям [9].

Поняття «освітній менеджмент» вживається для розкриття сутності управління (на різних рівнях) складними освітніми системами [10]. Як стверджує Н. Коломінський: «менеджмент в освіті – це усвідомлена взаємодія керівника з іншими людьми: підлеглими, партнерами, своїми керівниками, учнями, батьками та іншими, яка спрямована на забезпечення їхньої активної скоординованої участі в досягненні наміченої мети» [11].

Менеджер в освіті – це людина, яка щодня в процесі роботи має справу з великою кількістю життєвих історій (учнівських, студентських, батьківських, учительських тощо), на які варто правильно зреагувати. Адже та чи інша ситуація, може призвести до формування певних принципів або установок у людей, з якими працює менеджер.

Завдячуючи теорії людських відносин у шкільному колективі особливу увагу стали приділяти психоемоційному стану учнів. Звернули увагу на причини виникнення неуспішності, тощо.

Освітні менеджери зазвичай мають справу з дітьми та молоддю, які дуже виразно сприймають атмосферу, в якій знаходяться. Настрій педагога, який працює з такою категорією людей, миттєво відбивається не лише на якості спілкування з учнями, студентами, а й на якості отриманих знань. А вже наслідком цього ми матимемо некваліфікованих працівників.

При цьому менеджер повинен розуміти, що для більшості працівників робота є «другим домом», де людина працює віддаючи всю себе. В такому випадку, якщо атмосфера на роботі буде сприятливою, то і якість праці буде відповідною.

Висновки. Теорія людських відносин Елтона Мейо займає важливе місце в класичному менеджменті та освітньому менеджменті зокрема. Дослідження Е. Мейо, дозволили зробити висновок, що на продуктивність праці впливають такі людські фактори, як соціальна взаємодія і групова поведінка. На його висновках була заснована теорія «людських відносин». Теорія людських відносин стала поштовхом до демократизації та гуманізації взаємовідносин у колективі.

Перспективними напрямками дослідження означеної проблеми мають стати вплив школи «людських відносин» на сучасні методи управління навчальними закладами, що спроможні вирішити питання приналежності методів управління певній науковій теорії.

Список використаних джерел:

1. Словник української мови: в 11 томах. — Том 1, 1970. — 612 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/vidnosyny>
2. Словник української мови: в 11 томах. — Том 4, 1973. — 570 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/ljudsjkyj>
3. Білосорочка С. І. Людські відносини в державному управлінні. [Електронний ресурс] / С. І. Білосорочка. Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/6/05.pdf>
4. Руденко Л. А. Міжособистісні стосунки як чинник соціального становлення особистості. [Електронний ресурс] / Л. А. Руденко. Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/7600/1/20УКУ.pdf>

5. Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М. Менеджмент. Навчальний посібник. / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
6. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації. [Електронний ресурс] / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. Режим доступу: http://posibnyky.vntu.edu.ua/ps_v_org/121.html
7. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: навчальний посібник / О. В. Мазяр, В. В. Кириченко. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
8. Монастирський Г. Л. Теорія організації: підручник. [Електронний ресурс] / Г. Л. Монастирський. – Тернопіль: ТНЕУ, 2014. – 288 с. Режим доступу: http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/800/1/Theory_organiz.pdf
9. Белова В. В. Міжнародні тенденції розвитку педагогічного менеджменту (кінець XIX – XX ст.). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/simpoz4/130.pdf>
10. Опачко М. В. Дидактичний менеджмент у методичній підготовці вчителя фізики: роль і місце. – [Електронний ресурс] / М. В. Опачко. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/Nvuu/Ped/2008_14/opachko.pdf
11. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті. / Н. Л. Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.

Отримано: 04.05.2016

УДК 377.35:378 (477)

Загородня А.А. °

Міжрегіональна Академія управління персоналом, кандидат педагогічних наук, професор кафедри професійної освіти та управління навчальним закладом

МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ

У статті розглянуто модель професійної підготовки майбутніх фахівців економічної галузі у вищих навчальних закладах України. Наведено інформацію щодо тлумачення понять «модель» та «моделювання» з огляду філософії, психології, педагогіки. Розкрито мету, завдання, функції, принципи, компоненти моделювання.

Ключові слова: модель, моделювання, майбутній фахівець економічної галузі, вищий навчальний заклад.

В статье рассмотрена модель профессиональной подготовки будущих специалистов экономической области в высших учебных заведениях Украины. Представлена информация относительно толкования понятий «модель» и «моделирование» с точки зрения