

інформації. Розвиток мережі комунікацій, все одно призведе до опанування іноземних мов. Жодна самоізоляція не зможе зупинити формування та поширення інформаційних просторів у глобалізованому світі» [1, 6]. Адже тільки аналізуючи різнопланову інформацію, спілкуючись з представниками різних культур та націй український громадянин зможе справді глибинно усвідомити свою відмінність, тим самим зберігаючи свою ідентичність, і при цьому не стати ізоляціоністом та сепаратистом. Іншими словами, зможе стати повноцінним членом сучасного глобалізованого інформаційного суспільства.

Література:

1. Неприцький О.А. Формування різномовних інформаційних просторів і наслідки доступу до них українських громадян. // Історія України. – №3. – січень, 2005. – С.5-6.
2. http://radchuk.novamova.com.ua/tum/lang_conf_38.htm

*Єфанова А.Г. - аспірант
(Запоріжжя, ЗДІА)*

ЗАХІДНОЄВРОПЕЙСЬКІ ДОКТРИНИ ЛЮДСЬКИХ ВІДНОСИН

Доктрина людських відносин (М.П. Фолетт, У. Мур, Ф. Ротлісбергер, У. Діксон, Ч. Бернард, Г. Саймон, Ф. Ротлісберг, Е. Мейо) примикає до 20-х років ХХ-го століття. Один із напрямків наукового управління, засновником якого вважається Елтон Мейо, його школу продовжила Мері Паркер Фолетт.

Ця школа піддала критиці тейлорівську «економічну людину», яка вважала головним стимулом людської діяльності лише матеріальну зацікавленість, і замінила біологічний підхід до людини аналізом психосоціальної діяльності індивіда, висунувши вимогу «людина – головний об'єкт уваги».

Теорія «людських відносин» експериментально показала, що поряд з матеріальним стимулом велике значення мають психосоціальні фактори: приналежність до групи, у якій працює індивід, взаємини з керівництвом, сприятлива атмосфера на робочому місці, задоволеність працівника своєю працею.

Теорія «людських відносин» розробила поняття «формальних» і «неформальних» груп, визнавши важливість впливу останніх на формування сприятливих умов праці, у кінцевому рахунку, на продуктивність і ефективність роботи підприємства. У програму людських відносин входило вивчення широкого спектру проблем: аналіз впливу груп на поведінку, мотиви, цінності індивіда в процесі трудової діяльності, дослідження структури і механізмів функціонування неформальних груп; вивчення ролі і місця підприємства в структурі району, міста; засобів спілкування і

способи передачі інформації робітників у процесі трудової діяльності; специфіку мови, структуру їхньої мови.

Виникнення доктрини «людських відносин» пов'язують з ім'ям соціолога Елтона Мейо, відомого своїми дослідженнями в сфері «соціології виробничих відносин», а також експериментами, що одержали назву «хоторнських експериментів». Метою їх було вивчення безпосередньо на підприємстві «соціальної організації усередині трудових груп». Основний висновок, до якого прийшов Мейо, зводиться до положення, що вирішальний вплив на зростання продуктивності праці відіграють не матеріальні, а головним чином психологічні і соціальні фактори. Однак ця ідея до Мейо багато в чому була розроблена Мері Паркер Фолетт.

Е. Мейо (1880 - 1949) – родоначальник нового напрямку теорії управління, американський соціолог і психолог, один з основоположників американської «індустріальної соціології» і доктрини «людських відносин».

Мейо збільшив рівень освітленості робочого місця і відзначив серйозне збільшення продуктивності. Тоді, у наукових цілях, експериментатор зменшив рівень висвітлення, однак продуктивність знову зросла. Після численних експериментів був зроблений висновок про те, що продуктивність праці росте не з-за рівня освітленості, а в силу того, що до виконавців просто виявлялася увага. У ході подальших експериментів був зроблений висновок, що робітники надають перевагу нормальним людським відносинам, ніж високим заробіткам. Тейлор не пішов далі операцій матеріального стимулювання.

Поведінкою людини не в конкретному у виробничому середовищі, а взагалі в різних життєвих ситуаціях займалися багато вчених: Корнегі, Маккензі, Смолл, Робер, Тільман. Цей напрямок у розвитку науки про людину має багато неопрацьованих питань. Людину складніше вивчати ніж машини, і тому в цьому напрямку так багато білих плям.

Поведінкова наука вносить скоріше емпіричний, ніж теоретичний характер. Першим серйозним досягненням поведінкової школи був доказ того факту, що на продуктивність праці виконавця впливають не тільки матеріальні фактори, скільки психологічні і почасти соціальні.

У цьому відношенні показовий експеримент, проведений Е. Мейо в 1923 - 1924 р. на текстильній фабриці у Філадельфії. Щорічна плінність кадрів на прядильній ділянці цієї фабрики складала 250%, а продуктивність була значно гіршою, ніж на інших ділянках. Причому ніякі матеріальні стимули не могли виправити ситуацію.

У результаті спеціальних досліджень Мейо прийшов до висновку, що причинами такого стану є організація праці, що виключає можливість спілкування, реалізації комунікаційних факторів. Проте при введенні 2

десятихвилинних перерв для відпочинку, ситуація відразу змінилася: плінність робочої сили різко знизилася, а вироблення зросло.

Висновки авторських експериментів зводилися здебільшого до 3-х постулатів:

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

Мейо в основу поставив людські відносини, думаючи, що конфлікти між людиною, і організацією, а в більш загальному випадку із суспільством у цілому, можна зняти, задовольняючи потреби виконавця, від чого вигравали як працівники, так і роботодавці.

Суть концепції Мейо полягає в тому, що сама робота, сам виробничий процес мають відносно менше значення, ніж соціальне і психологічне положення робітника в процесі виробництва. Тому всі проблеми виробництва повинні розглядатися з позицій людських відносин, з обліком соціального і психологічного факторів.

Хоторнські «експерименти вплинули на всю наступну практику раціоналізації управління.

Доктрина «людських відносин» розкрила важливість неформальних факторів діяльності організації. На зміну суворій формалізації організаційних процесів, твердій ієрархії підпорядкованості, властивих класичним теоріям управління, прийшла вимога врахування неформальних аспектів життя організації. Були проголошені нові цінності західноєвропейського управління, продуктивності праці, серед яких і «освіта робітників», «групові рішення», «паритетне управління», що вважаються важливим необхідним фактором забезпечення ефективної діяльності організації. Саме ці аспекти управління є сьогодні домінуючими в моделі західноєвропейського управління.

*Жижиян П.М. – аспірант
(Запоріжжя, ЗНТУ)*

ДОСВІД УКРАЇНСЬКО-ПОЛЬСКИХ ВІДНОСИН: РОЗВИТОК, ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ (1999-2004 рр.)

Українсько-польські відносини мабуть ще починаючи з 1990 р., коли під час візиту в Україну міністра закордонних справ Польщі І.Скубішевського було підписано Декларацію про засади та основні напрямки польсько-українських відносин були приречені стати одним з основних чинників побудови нової політичної карти Європи. Саме стан і рівень розвитку українсько-польських стосунків є одним з факторів стабільності не тільки регіону Центрально-Східної Європи, а й для всього європейського співтовариства.