



История развития человечества показывает, что прежде всего высокий уровень культуры в целом, как уровень сознания, и в частности, уровень культуры управления развитием, определяет способность человека к сотрудничеству, содружеству, интеграции и более эффективному развитию. Развитие менеджмента осуществлялось эволюционно, путем возникновения научных школ менеджмента и их взаимодействия. Почти вековая история развития менеджмента как науки, имеет богатый материал по концептуально-теоретическим разработкам природы управленческой деятельности, методам оценки эффективности профессионального управления, а также по описаниям образцов практической деятельности менеджеров. Отсчет эре научного менеджмента положило опубликование Тейлором в 1911 году книги "Принципы научного управления", значение которой для менеджмента, может быть, такое же, как для христианства - Библия. Управление стало считаться самостоятельной областью исследования. Вклад Тейлора в управление труда и менеджмента достаточно велик. Он основал свою школу и течение в менеджменте, которое после получило название тейлоризма. В основе его учения лежат 4 правила управления. Это: Подробное научное изучение неких действий и проведение экспериментов, цель которых установления формул и законов для более продуктивной работы «со строгими правилами для каждого движения». Также он настаивал на стандартизации и усовершенствовании орудий труда, рабочих условий. Отбор работников «на основе установленных признаков», а также обучение их «до первоклассных рабочих». Тех, кто не смог усвоить предложенные им научные методы должны быть уволены со своих должностей. Постоянное взаимодействие администрации и рабочего коллектива. Согласно мнению Тейлора каждая цепь производства должна заниматься теми функциями, для которых она приспособлена наилучшим способом. Фредерик Тейлор способствовал развитию научного менеджмента в 3 основных направлениях: обучение персонала и систематический отбор нормирование труда вознаграждение денежными стимулами за конечный результат Цель направлений – снижение количества ошибок в процессе проведения стандартных операций и мобилизация потенциалов работника для качественного выполнения задач, стоящих перед ним. Генри Форд является основоположником массового производства основанного на научном менеджменте Тейлора. Он по праву считается первым наиболее последовательным сторонником тейлоризма числа предпринимателей. Технологически научный менеджмент воплотился на заводах

Форда в конвейер по сборке автомобилей. Генри Форд прекрасно понимал недостатки научного менеджмента, поэтому большое внимание уделял социальным проблемам производства и созданию определенной культуры фирмы. Ему удалось соединить эффективность массового производства с решением социальных проблем. Так, он считал, что нельзя экономить на условиях труда, нельзя понижать заработную плату с целью улучшить финансовое положение фирмы. Рабочий должен зарабатывать столько, чтобы прокормить и обеспечить семью (при неработающей жене). Минимальная дневная заработная плата на заводах Форда в начале XX в. была \$6. По тем временам это огромные деньги. Г, Форд считал, что высокая заработная плата помогает уменьшать расходы, так как «люди, не имея денежных забот, становятся все исправнее в своей работе». Но за эти деньги он требовал от рабочих полной трудовой отдачи. Ту интенсивность труда, которую задавал конвейер, выдерживали далеко не все.

В полном соответствии с постулатами тейлоризма Форд считал, что «польза и вред производства зависят от того, сознает ли каждый отдельный работник его, невзирая на его положение, что все, могущее содействовать процветанию предприятия, раз только случайно попало ему на глаза, является в высшей степени его личным делом». Такие взгляды предпринимателя требовали ментальной революции в сознании людей, работающих у него по найму. Поэтому Форд создал в компании социальный отдел, который не только помогал работникам, но и занимался их воспитанием. Я, считаю, что Фредерик внёс огромный вклад в развитие менеджмента. Тейлор на практике доказал, что возможна разработка потенциала производства и работников на основе подробного изучения затрат времени, усилий, движений, наиболее оптимальных методов проведения трудовых и производственных операций. Самое главное – следовать разработанным стандартам.