



Управление как профессиональная сфера деятельности возникло в тот момент, когда появилась необходимость организовывать, анализировать и регулировать деятельность разного рода масштабов одного или нескольких коллективов людей. История знает много примеров эффективного и абсолютно противоположно этому губительного управления не только какими-то коллективами, но и государствам. Именно от качественно проработанной системы управления зависит судьба не только какого-нибудь производственного подразделения, но и целых стран и мира в целом.

Фредерик Тейлор был первым в истории человеком, который считал, что работа должна быть под систематическим наблюдением и изучением. В основном своем труде «Принципы научного менеджмента» Тейлор выражает собственные на тот день абсолютно новые положения «научного менеджмента», которые существенно отличаются от классических «инициативных и стимулирующих» способов управления. Книга была написана в не очень далеком по меркам истории 1911 г., но и по сей день является одной из основных теоретических баз современной управленческой науки. Более 100 лет вся теория и практика менеджмента опирается на наследие Тейлора – научный подход к менеджменту.

Базис концепции Тейлора заключается в том, что для наибольшей эффективности в организации работы какого-либо предприятия следует сформировать такую систему управления, которая обеспечивала бы наибольшее увеличение производительности труда при минимальных издержках. Но при подтверждении данных гипотез, Тейлор столкнулся с проблемой, связанной с недостатком мировой практики качественного управления. Объектом его исследований стала организация труда рабочих, которая и является по факту основой эффективности всего производства в целом. «Хорошая организация при бедном оборудовании даст лучшие результаты, чем отличное оборудование при плохой организации» (Ф. У. Тейлор).

Тейлор разделил весь труд рабочего на составные части. В своей книге он систематизировал все имеющиеся в то время знания и достижения в области организации производственного процесса. Какие-то особенные моменты были хронометрированы, а рабочий день расписан поминутно. Была поставлена задача выявления таких механизмов, которые позволили бы максимально полезно

использовать труд рабочего, устранить его лишние движения и минимизировать физическую и умственную деятельность. На основе анализа статистических данных Тейлор обосновал необходимость замены господствующей в то время системы общего руководства управления на повсеместное использование специалистов узкого профиля.

Одно из наиважнейших достижений научного менеджмента заключалось в специализации труда, конкретизированность и разделение ответственности между рабочими и управляющими. Данное новшество коренным образом стало основой для замены господствовавшей в то время линейной организационной структуры управления на функциональную.

Тейлор был одним из первых, кто ввел точный счет оплаты труда и систему дифференцированной заработной платы, что также имеет влияние и на мотивационную часть труда рабочих. Стало ясно, что для повышения производительности труда следует отказаться от постоянно конфликтных, принудительных методов управления и заменить их изучением психологии

человека как работника, потенциально заинтересованного в своем труде. Тейлор старался бороться с отлыниванием рабочих и конфронтацией с ними путем создания справедливой системы, в которой сами рабочие были бы заинтересованы работать в полном объеме и даже брать сверх нормы. Проблема состояла в нахождении этих самых справедливых норм для каждой производственной операции.

Лидирующее место в теории Тейлора занимает время. Именно время, отведенная и за которое выполняется производственная задача, коренным образом отражает эффективность работы предприятия. При исследованиях работа разбивалась на множество операций, бесполезная или наименее полезная часть которых попросту отбрасывалась. Измерялось затраченное время конкретно взятого рабочего на выполнение той или иной задачи, учитывая перерывы, квалифицированность и новизну работы. На основе собранных данных проводился анализ и совершенствование работы по конкретной задаче, избавляясь от ошибок в процессе производства, при возникновении проблем решение мотивационной части, устранение недостатков технического оснащения.

Исследования Фредерика Тейлора сделали бум в управленческой науке. Благодаря им менеджмент вышел на новый уровень и получил тенденцию дальнейшего развития существующих теорий другими учеными. Несмотря на трудности в

проведении исследований, идеи были признаны и приняты во всем цивилизованном мире. Даже идеологические противники капиталистических отношений того времени в той или иной форме признавали достижения Тейлора. Владимир Ильич Ленин назвал систему Тейлора « научной системой выжимания пота», системой порабощения человека машиной, которая соединяет в себе утонченное зверство буржуазной эксплуатации и ряд богатейших научных завоеваний в деле анализа механических движений при труде, изгнания лишних и неловких движений, выработки правильнейших приёмов работы, введения наилучших систем учёта и контроля и т. д.». Ленин так же хотел выстроить тенденцию по выявлению рациональных моментов в теории Тейлора и переложить их на советскую Россию.

Источники:

1. Тейлор Ф.У. «Принципы научного менеджмента»
<https://studfile.net/preview/7426868/>
2. Принципы менеджмента / управления по Фредерику Тейлору
<https://vikent.ru/enc/3137/>
3. Научные положения Ф. Тейлора и их влияние на развитие систем материального стимулирования труда URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/17122482>
4. Принципы научного менеджмента Фредерика Тейлора URL:
https://otherreferats.allbest.ru/management/00187498_0.html
5. О чем говорит книга «Принципы научного менеджмента» Фредерика Тейлора
URL: <https://silamira.ru/principy-nauchnogo-menedzhmentafrederik-tejlor/>