



«Отец научного менеджмента», «человек с секундомером», основоположник научной организации труда как дисциплины - Фредерик Уинслоу Тейлор, родился в США в 1856 г. Сначала учился на юриста, но потом решил сменить сферу деятельности. Работал простым рабочим в промышленности, также был рабочим, главным инженером, получил магистерскую степень на инженерном факультете (институт Стивенса).

В 1895 году он начинает позже широко известные исследования по организации труда и производительности. Целью этих исследований было получение прибыли путем максимизации трудоемкости. Система Тейлора, позже известная как тейлоризм, изначально была основана на глубоком разделении труда и рационализации труда. Тейлор разработал методы, с помощью которых для каждого вида работ, для каждой операции, с использованием хронометража и тщательного изучения движений работника, был установлен единственный, наиболее рациональный способ выполнения данной работы.

На основе своих исследований Ф. У. Тейлор обосновал специфику человека как социального ресурса, рассматривая его как единственно возможный объект управления. Учитывая, что основной целью управления является обеспечение высокой производительности труда и социальной гармонии, он предложил концепцию её достижения, основанную на человеческой натуре и принципах рациональной организации труда и управления. Эти принципы были изложены в книге «Принципы научного менеджмента».

Основные идеи Ф. У. Тейлора заключаются в следующем:

- Основная цель менеджмента - обеспечить максимальное процветание как работодателям, так и работникам. Под процветанием Тейлор понимал, как материальное благополучие, так и развитие бизнеса и сотрудников.
- По словам Тейлора, все люди делятся на два класса. Представители первого класса стремятся к быстрому выполнению работ, зря не тратят время и не уклоняются от выполнения своих обязанностей. Для людей второго класса (так называемого среднего человека) низкая производительность труда является нормой труда и поведения.

- Тейлор назвал поведение человека второго сорта "притворством". Притворство бывает естественным и системным. Естественным является то, что работник стремится снизить назначенную ему рабочую нагрузку, то есть работать как можно медленнее и прилагать как можно меньше усилий. Системное состоит в том, что сотрудники пытаются скрыть свои возможности от работодателя, занижить их. В то же время работники считают, что такое поведение отвечает их интересам, поскольку повышение производительности труда ведет к сокращению рабочих мест.
- Труд должен оплачиваться по результату. Чем больше продукции произвел работник чем больше нормированных трудовых операций он выполнил, тем выше должен быть его заработок.

Эти взгляды Тейлора нашли отражение в его формуле эффективного производства:

*Технология + хронометраж + материальные стимулы = рост эффективности производства.*

Эта формула также называется формулой научного менеджмента. Что здесь научного? Научность заключается в том, что анализ рабочего процесса позволяет разделить его на основные операции для определения нормальных условий труда (комфорт на рабочем месте, санитарные условия, бесперебойная подача сырья, инструментов и т. Д.). Можно научно определить время выполнения каждой операции (измерить его путем хронометрирования), сделав это время нормой для всех сотрудников и заплатив им за результат их работы - выполнение и перевыполнение норм.

Сам Тейлор писал о системе, которую он разработал так: «Научный менеджмент не является способом повышения эффективности производства. Его реализация подразумевает настоящую ментальную революцию в сознании сотрудников, которая изменит их отношение к работе, к коллегам и работодателям. Та же самая революция, которая затрагивает отношение к коллегам, сотрудникам и всему спектру насущных проблем, также должна быть в головах менеджеров: мастера, менеджера, владельца компании и совета директоров. Без этой ментальной революции с обеих сторон использование научного менеджмента невозможно».

Подводя итоги, можно сказать, что конкурентный рынок рождает лучшие идеи. Таковой является данная книга выдающегося Фредерика Тейлора. Не стоит пугаться сложного названия, за ним стоит простой, основанный на огромном практическом опыте Автора, ответ. Непосредственная мотивация работника за конкретную оптимально исполненную им трудовую функцию значительно

повышает производительность и сокращает издержки. Казалось бы, прописные истины, но основная идея не столько в мотивации собственником работника, а в определении, внедрении и обеспечении собственником оптимального исполнения работником конкретной трудовой функции, что достигается с использованием научных знаний. Если очень просто, то задача администрации подсчитать какого веса и формы молотка, с какой скоростью и при каких подручных условиях плотник забьет больше всего гвоздей за один рабочий день. Книга разрушает стереотип о взаимоотношениях работодателя и работника. Имеет массу простых, доступных полезных примеров и советов. Критиковать принципы Тейлора бессмысленно - их или применяешь и получаешь большую прибыль, развивая свой бизнес или не применяешь и, в конечном итоге, получаешь регресс и упадок. Тейлор — это правильный капитализм.