



Последние десятилетия XIX века характеризуются исключительным накоплением ресурсов и развитием технологии в промышленном производстве. Главным препятствием на пути к более высокой производительности на предприятии стали неэффективные формы управления.

Труд был сильно специализирован и требовал поддержки и координации, интеграции и систематизации работы. Первые попытки систематизировать управление исходили от инженеров, которые уделяли внимание технологии и методам управления эффективностью производства в рамках цеха, что являлось в то время главной проблемой.

Одним из инженеров, внесшим особый вклад в развитие знания по управлению стал Фредерик Тейлор (1856-1915).

Тейлор является основателем научной школы, получившей впоследствии название школы научного менеджмента. В наши дни его часто называют «отцом научного менеджмента». Именно Тейлор впервые предложил использовать разнообразные научные методы для изучения процессов труда и управления им, а также для повышения его эффективности и результативности.

Целью данной работы является рассмотрение школы управления с научным подходом Тейлора. Для этого необходимо раскрыть следующие вопросы: основополагающие принципы научного менеджмента, в чем заключаются основные идеи Тейлора.

В основополагающей работе Тейлора «Принципы научного управления» он выдвигает свои идеи «научного менеджмента», который отличался от традиционных «инициативных и стимулирующих» методов управления.

Исходя из своего опыта работы, наблюдений и экспериментов, Тейлор сформулировал главные принципы своей теории управления. Тейлор ими в первую очередь стремился доказать, что научное управление способно произвести настоящую революцию в производстве. Прежние авторитарные методы, основанные на системе штрафов и других санкций вплоть до увольнения, по мнению Тейлора, следовало отменить.

Основополагающие принципы научного менеджмента:

1. **научный подход к выполнению каждого элемента работы.** Каждая часть индивидуальной работы должна быть проанализирована «с научной точки зрения». На основе анализа должен быть разработан наиболее эффективный метод для выполнения работы. Этот принцип состоит из изучения инструментов, необходимых для выполнения работы, и измерения максимального объема работы, которую «первоклассный» работник может сделать за день. Рабочие должны выполнять эту работу каждый день.
2. **системный подход к обучению.** Выбирается наиболее подходящий человек для этой работы. Человека учат правильно выполнять определенные функции. Каждый, по словам Тейлора, имел возможность быть «первоклассным» на какой-то работе. Роль руководства состояла в том, чтобы выяснить, какая работа подходит каждому сотруднику, и обучать их до тех пор, пока они не станут «первоклассными».
3. **кооперация менеджеров с рабочими.** Менеджеры должны сотрудничать с работниками, чтобы работа выполнялась научным путем.
4. **разделение ответственности.** Существует четкое «разделение» работы и ответственности между руководством и работниками. Руководители занимаются планированием и контролем работы, а работники выполняют ее.

Тейлор особо подчеркивал необходимость использования всех принципов в комплексе, не допуская выделения среди них наиболее важного: не один элемент, а только их комбинация составляет научный менеджмент. Ведение хорошей системы управления даст результат прямо пропорциональный способностям, последовательности и уважения власти менеджеров. Эти четыре положения выражают главную идею научного управления: для каждого вида деятельности человека вырабатывается теоретическое обоснование, а затем осуществляется его обучение, в ходе которого он приобретает необходимые навыки работы. Такой подход противостоит методу волевых решений, когда задачи управляющих и рабочих не четко разделены. Тейлор полагал, что посредством более эффективной организации труда общий объем благ может быть увеличен, а доля каждого участника может увеличиваться без сокращения доли других. Поэтому если и управляющие, и рабочие выполняют свои задачи более эффективно, то доходы и тех и других будут возрастать.

Тейлор подытожил различия между своими принципами управления и традиционным методом: «При управлении «инициативой и стимулом» практически вся проблема лежит на работнике, тогда как при научном управлении половина

проблемы лежит на руководстве. Основной целью управления должно быть обеспечение максимального процветания для работодателя в сочетании с максимальным процветанием для каждого работника».

Основные идеи Фредерика Тейлора заключаются в следующем.

1. Основная цель менеджмента - обеспечение максимального процветания и работодателей и работников. Под процветанием Тейлор понимал и материальное благополучие, и развитие как бизнеса, так и работника.

2. Согласно Тейлору, все люди делятся на два класса. Представители первого класса стремятся к скорейшему выполнению работы, не тратят время попусту и не уклоняются от выполнения обязанностей. Для людей второго класса (так называемый средний человек) низкая производительность является нормой работы и поведения. Таким образом, работник может развиваться от второго к первому классу. Для этого менеджер должен создать условия и задать регламенты.

3. Поведение человека второго класса Тейлор назвал «притворством». Притворство бывает естественным и системным. Естественное притворство заключается в том, что работник стремится облегчить приходящуюся на него рабочую нагрузку, т. е. работать как можно медленнее и затрачивать как можно меньше усилий. Системное притворство заключается в том, что работники стараются скрыть от работодателя свои возможности, занижить их. При этом работники считают, что такое поведение в их интересах, поскольку повышение производительности труда ведет к сокращению рабочих мест.

4. С притворством, и естественным и системным, следует бороться с помощью научного изучения трудового процесса путем его хронометрирования. Трудовой процесс разбивается на элементарные операции, фиксируется время выполнения каждой операции работником первого класса. Затем это время становится нормой и распространяется на всех работников. Выполнение любым работником нормы означало его развитие до уровня работника первого класса.

5. 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.

Эту формулу называют также формулой научного менеджмента. Научность заключается в том, что анализ трудового процесса позволяет разбить его на элементарные операции, научно определить нормальные условия для работы (удобство рабочего места, санитарно-гигиенические условия, бесперебойность обеспечения сырьем, инструментом и т. д.). Имеется возможность научно определить время выполнения каждой операции (измерить его путем хронометрирования), сделать это время нормой для всех работников и платить им за результат труда - выполнение и перевыполнение норм.

Теория управления Тейлора имеет неоспоримо важное значение в истории психологии управления. Ее позитивная сторона в первую очередь состояла в отказе от отживших свой срок методов организации труда, а также создании специализированных обучающих курсов. Предложенные Тейлором методы подбора кадров, а также его принципиальное требование регулярных переаттестаций, пусть и видоизменившись с учетом новых требований, продолжают существовать до сих пор. Основные положения теории Тейлора быстро были заимствованы зарубежными фабрикантами, внедрившими ее на своих предприятиях. Самое же главное, пожалуй, заключалось в том, что своей деятельностью Тейлор впервые поставил вопрос о совершенствовании методологии управления. С момента выхода его книги эта проблема разбиралась многочисленными научными тенденциями и школами, а новые подходы к организации труда появляются и по сей день.

Заключение.

На основании вышеизложенного материала, можно сделать следующие выводы касательно тех вопросов, которые были рассмотрены.

Начало эпохе, которая может быть охарактеризована как поиск способностей и систематизация знаний о менеджменте положил Фредерик Тейлор. Он по праву считается основателем научного менеджмента. Тейлор был первым в истории человечества, кто считал, что работа заслуживает систематического наблюдения и изучения. Тейлор утверждал, что «искусство научного управления - это эволюция, а не изобретение» и, что рыночные отношения имеют свои законы и собственную логику развития, для которой нет и не может быть унифицированных решений и подходов. «Концепция управления» Тейлора была весьма актуальной и прогрессивной для своего времени.

В основе менеджмента Тейлора лежало положение о том, что управленческие решения принимаются на основе научного анализа и фактов, а не догадок. Научный менеджмент характеризуется как процесс соединения физических ресурсов или технических элементов организации с человеческими ресурсами для достижения целей организации.

Основные принципы Тейлора:

- Умение анализировать работу, изучать последовательность ее выполнения;
- Подбор рабочих для выполнения данного вида;
- Обучение и тренировка рабочих;
- Сотрудничество администрации и рабочих.

Главные идеи Тейлора в области организации труда:

- Определение рабочего задания на основе изучения всех элементов работы.
- Определение нормы времени по данным замеров или по нормативам.
- Определение методов работы на основе тщательных экспериментов и фиксирование их в инструкционных картах.

Таким образом, главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах; должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями. Следует нормировать и стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление.

Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

Именно Тейлор со своей «концепцией управления» является основоположником такого понятия, как современный менеджмент. Именно он был первым, кто сформулировал все эти принципы организации качественного управления организацией. Несмотря на всю критику в адрес данной теории управления, она применяется и в настоящее время, с рядом поправок и усовершенствований, фактически во всех развитых странах.

Список использованных источников и литературы:

1. История менеджмента. Учебное пособие. Е.П. Костенко, Е.В. Михалкина. Изд. Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону. 2014.
2. История менеджмента. Учебное пособие. И.И. Семенова. Изд. ЮНИТИ-ДАНА. Москва. 2009.
3. Основы менеджмента. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Изд. Вильямс. Москва. 2007.
4. Теория менеджмента. Учебник. П.А. Михненко. Изд. Университет УНИВЕРСИТЕТ. Москва. 2019.