

image not found or type unknown



Фредерик Уинслоу Тейлор является родоначальником отрасли менеджмента – управлением предприятиями. Фредерик Уинслоу Тейлор родился в Америке в середине 19 века. В начале получал образования юриста, затем развивался в промышленности, прошел путь от рядового рабочего до инженера. В труде «Принципы научного менеджмента» отображены основные идеи научного управления организациями. В ходе написания данной работы хотелось бы понять различия между принципами научного управления и более ранним менеджментом организаций. А также рассмотреть применение разработанной Тейлором системы на практике.

Основные элементы научного менеджмента

Отличительной чертой в управлении, которое существовало до введения понятия “научного менеджмента”, является то что результативность и прибыльность организации зависела только от работников и их инициативности. Конечно, на практике, было тяжело достичь успеха, оставаясь в стороне от регулирования рабочего процесса и работы с кадрами предприятия.

Рассматривая научный менеджмент, следует отметить, что с его появлением и внедрением в деятельность предприятий произошел прирост отдачи сотрудников, повышение их работоспособности, проявление инициативности кадров. Данная реализация протекает единообразнее и масштабнее нежели при существовании “ненаучного” управления.

Основным положением книги является добавление к администрациям предприятий новых обязанностей, управленческий персонал организации должен стать своего рода проводником для рядовых сотрудников. Администрация должна заниматься сбором и обработкой информации, отображающей уровень подготовленности кадров, объемом их знаний. Администрации необходимо систематизировать, полученные данные, преобразовывая их в таблицы и сводки. Такая система поможет рабочим лучше ориентироваться при выполнении ими служебных обязанностей.

Обязанности управленческого персонала можно разделить на четыре основных направления:

- управленческий персонал вырабатывает научный фундамент, который заменяет устаревшие традиционно-практические основы действий, для каждой отдельной ситуации в полном спектре разновидностей труда, которые существуют в организации;

- управленческий персонал регулирует подбор персонала, занимается их обучением, подбирает специальность в соответствии со способностями каждого отдельного человека.

- управленческий персонал, выработав научные принципы, которыми руководствуется при работе в конкретной организации, сотрудничает и направляет своих сотрудников. Главной целью является баланс в распределении труда между дирекцией и рядовыми сотрудниками.

- управленческий персонал берет под контроль все трудовые отрасли, к которым администрация более приспособлена, нежели работники. Управленческий персонал берет на себя ответственность. Система «инициативности и поощрения» представляет собой ответственность, которую необходимо нести каждому члену организации (за конечный результат, за каждый элемент в трудовом процессе, за используемый инструментарий). При научном менеджменте происходит реализация свода правил, уставов предприятия, требований, которые заменяют индивидуальные оценки рабочих и применяются исключительно тогда, когда производился систематический учёт, анализ, действия по оценке и т.п.

Такая система инициативности рабочего персонала и добавлением задач к управленческому персоналу, позволяет повысить эффективность функционирования всего предприятия в целом, увеличить производительность организации. Такой подход позволяет добиться баланса в равномерном распределении ответственности и трудовой занятостью рабочих и дирекции.

Основной целью менеджмента Тейлор видел повышение уровня трудовой и личной жизни как у предпринимателей, так и у их подчиненных. Развитие благополучия работника, провоцировало процветание всего предприятия. Данная идея использовалась Генри Фордом в его бизнесе. Как и Тейлор, он был агитатором крупного внедрения разнообразных научных знаний в организации производства и управления. Компания Форда была первопроходцем и представило миру училища и ремесленные школы со стипендиями.

Заключение

Фредерик Уинслоу Тейлор полагал, что целью научного менеджмента является не повышение эффективности предприятия и систем управления бизнесом, а разработка нового подхода в управлении персоналом. Таким образом, можно сделать вывод, что основной идеей было изменение сознания самого работника к труду, помощь в его профессиональном становлении и реализации спящего потенциала кадров. Теория научного менеджмента представляет собой ментальную революцию в жизни предприятий и компаний.