

# ШКОЛА НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Выполнили: Лисняк Наталья,  
Лазарев Валерий, Рубахова Лариса,  
Логинова Ксения, Жуков Владимир

***Благодаря Фредерику Уинслоу Тейлору, менеджмент был выделен в особый вид профессиональной деятельности, задачей которого было управление работниками предприятий для получения максимально эффективного результата.***



**Фредерик Тейлор**

# ИСТОКИ ШКОЛЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

■ Формирование методологии и практики менеджмента происходило путем обобщения лучших результатов управленческой деятельности. Центральными были три явления – управленческая деятельность, задача, человек. Вначале развития управленческой мысли для ученых было характерно выделение одного из этих трех явлений в качестве приоритетного. Школа научного управления (1885–1920 гг.) опиралась на тезис: управлять надо, применяя данные инженерных и других наук.

Результаты его исследований определили главные направления в теории и практике управления:

- проблемы мотивации и производительности труда;
- отношение рабочих к трудовой деятельности;
- взаимоотношения между рабочими и работодателем.



Следующий эксперимент Тейлор провел, когда работал в компании "Бетелхэм Стилл". Эксперимент Тейлора заключался в том, чтобы найти лучшего рабочего, проанализировать его движения и научить остальных двигаться так же.

Эксперимент оказался успешным, а Тейлор по результатам эксперимента пришел к выводу:

- Рабочих надо награждать за то, что они делают больше, и тогда прибыли компании будут расти.

Так в компании "Бетелхэм Стилл" по окончании эксперимента производительность труда увеличилась на 300%, а зарплата всего лишь на 60%.

Также Тейлор провел исследование относительно орудий труда. На основании чего был сделан еще один важный вывод:

- Инструмент должен быть таким, чтобы он отвечал потребностям рабочих. Не следует закупать инструменты, которыми можно выполнять все виды работ, потому что такие инструменты не подойдут рабочим по соображениям максимальной эффективности.

Под эффективностью понималась хорошо выполненная работа, наименьшие затраты определялись как небольшие затраты на выполнение работы. Таким образом, Ф. Тейлор был первым, кто экономически и научно обосновал концепцию эффективности процесса работы, как основного на производственных предприятиях. Его основная идея была следующей:

- Работу следует выполнять наилучшим образом, это принесет пользу большей части общества, в том числе людям, которые ее выполняют. Уровень жизни рабочего поднимется, если он научится работать наилучшим образом.

# СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ТЕЙЛОРА

- По мнению Тейлора, чтобы предприятие успешно развивалось и получало больше прибыли, необходим эффективный менеджмент, направленный на повышение производительности труда. Среди основных условий создания эффективного менеджмента, которые позволили бы руководителям добиться повышения производительности труда, Тейлор выделил следующие:



# УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПО Ф. ТЕЙЛОРУ

Научный подход к  
выполнению каждого  
элемента работы

Строгое следование  
разработанным  
стандартам

Системный подход к  
подбору, обучению и  
тренировке рабочих

Оплата по результатам  
труда

Кооперация  
менеджеров с  
рабочими

Разделение  
ответственности за  
результаты работы  
между менеджерами и  
рабочими



## Система оплаты труда Тейлора

Принцип системы оплаты труда	Результаты
Оплата труда человека, а не занимаемой должности	Повышается производительность труда
Установление размера оплаты труда на основе точного знания, а не догадок	Снижается стоимость продукции производства и товаров для населения
Единообразие расценок на оплату труда	Рабочие получают более высокую заработную плату и более заинтересованы результатами работы

# ЗАКОНЫ УПРАВЛЕНИЯ ТЕЙЛОРА

1



Использование научного фундамента вместо грубых методов работы, научное исследование каждого отдельного вида трудового действия

2



Отбор рабочих и менеджеров, их тренировка и обучение на основе научных критериев

3



Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения научной организации труда

4

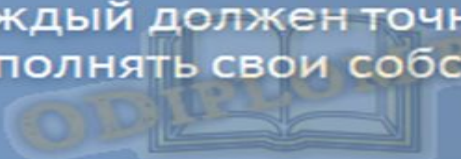


Равномерное и справедливое распределение обязанностей и ответственности между рабочими и менеджерами

5



Каждый должен точно и своевременно выполнять свои собственные задачи





# МЕТОДЫ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ ТРУДА ТЕЙЛОРА

1

- Расчленение производственных операций на составные элементы.

2

- Управление – активный фактор производства.

3

- Разделение труда непосредственно в сфере управления.

4

- Выделение планирования в качестве особой функции управления.

5

- Принудительная централизация технологических процессов, орудий, условий и методов труда.

6

- Введение карт-инструкций.

7

- Введение высоких научно обоснованных норм.

8

- Введение оплаты труда, стимулирующей рост выработки.

9

- Строгое иерархическое подчинение.

10

- Тесное сотрудничество администрации и рабочих.



# ЗНАЧЕНИЕ ШКОЛЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Основной вывод, касающийся повышения производительности труда, который был сделан в рамках школы научного управления:

- - Недоплачивать и переплачивать рабочим – одинаково вредно.
- - Деньги должны быть заработаны, а не получены.

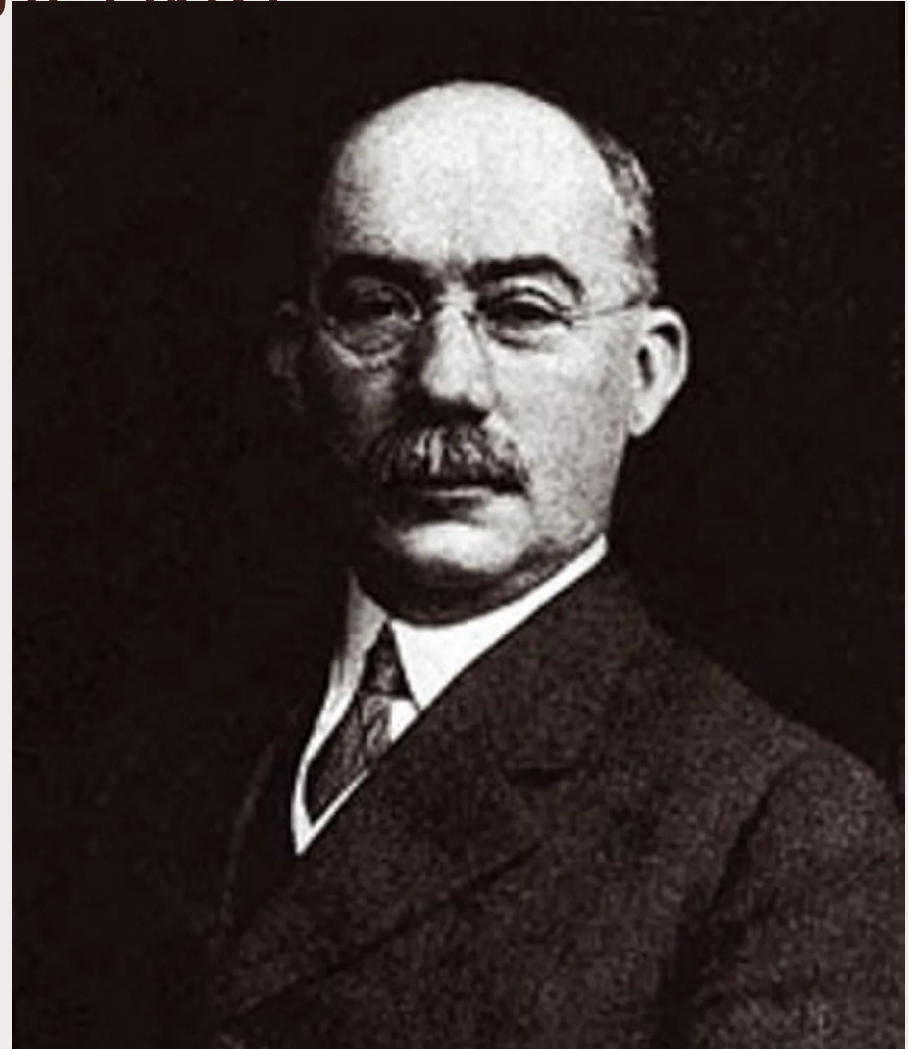
# РАЗВИТИЕ ИДЕЙ ШКОЛЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

- Концепция школы научного управления получила широкое развитие в работах последователей Ф. Тейлора.
- Среди учеников Тейлора, которые развивали его идеи и привнесли в концепцию научного управления новые методы менеджмента, следует особо выделить Генри Гантта, Гаррингтона Эмерсона, Фрэнка и Лилиан Гилбрет и Генри Форда.

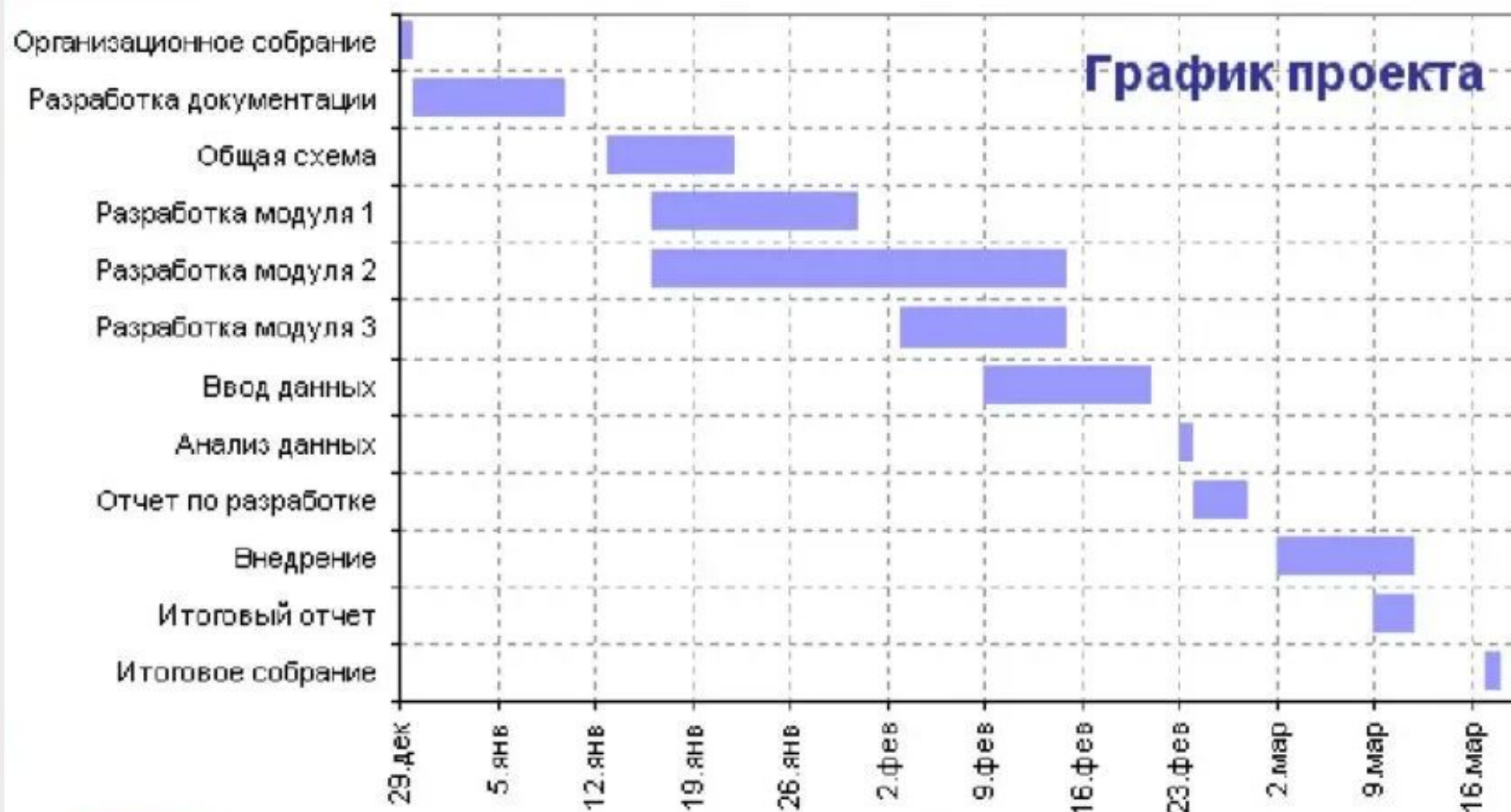
# ГЕНРИ ГАНТТ И ЕГО ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ШКОЛЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Г. Гантт много сделал для развития идей школы научного управления, но, в первую очередь, он знаменит тем, что предложил использовать специальную диаграмму, получившую его имя.

- Диаграмма Гантта – это система измерения времени либо людей, либо видов



# Диаграмма Гантта





# ПРИНЦИПЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГАРРИНГТОНА ЭМЕРСОНА

## Принципы управления Эмерсона



1. Отчетливо поставленные цели – исходный пункт управления.
2. Здравый смысл, предполагающий признание сделанных ошибок и поиск их причин.
3. Компетентная консультация профессионалов и совершенствование управления на основе их рекомендаций.
4. Дисциплина, обеспеченная четкой регламентацией деятельности людей, контролем над ней, своевременным поощрением.
5. Справедливое отношение к персоналу.
6. Быстрый, надежный, точный, полный и постоянный учет.
7. Диспетчеризация по принципу: «лучше диспетчеризировать не спланированную работу, чем планировать работу, не диспетчеризируя ее».
8. Нормы и расписание, способствующие поиску и реализации резервов.
9. Нормализация условий труда.
10. Нормирование операций, заключающееся в стандартизации способов их выполнения, регламентирование времени.
11. Стандартные письменные инструкции.
12. Вознаграждение за производительность.

# ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ФРЭНКА И ЛИЛИАН ГИЛБРЕТ



Основной тезис Фрэнк и  
Лилиан Гилбрет:

- «Необходимо свести  
каждый вид труда к  
ВОЗМОЖНО  
наименьшему числу  
ОСНОВНЫХ ДВИЖЕНИЙ».

# ФОРДИЗМ В ШКОЛЕ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Фордизм** – это теория Генри Форда, которая опирается на "философию практики".

Фордизм опирается на два базовых положения:

- 1. Высоко оплачивать труд каждого рабочего и следить за тем, чтобы он работал все 48 часов в неделю, но не больше.
- 2. Обеспечить наилучшее состояние всех машин, настаивать на их абсолютной чистоте, приучать людей уважать окружающих и самих себя.

# ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ШКОЛЫ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

- - применение научных методов исследований для определения наилучших способов достижения поставленных целей;
- - целесообразность отбора работников, наиболее подходящих для выполнения конкретных заданий, их обучение и переобучение;
- - обеспечение работников всеми ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения работы;
- - систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности труда;
- - отделение планирования и обдумывания от

Для реализации концепции научного управления требуется два условия:

- - Вертикальное разделение труда – на менеджера возлагается функция планирования, а за работником закрепляется функция выполнения поставленной задачи.
- - Измерение труда – используя научные методы измерения, наблюдения и анализа администрация может усовершенствовать операции ручного труда для их более эффективного выполнения.

Реализация концепции научного управления разделена на два этапа:

- 1. Анализ содержания работы и определение ее основных компонентов.
- 2. Разработка стандартных процедур и оборудования для повышения эффективности работы.

***Спасибо за внимание!***