



Преобразование системы «Научного менеджмента» Ф. У. Тейлора



Выполнили: студентки
221 группы
специальности «Банковское
дело»



Научный менеджмент

Основателем такого направления как

«Научный менеджмент»

был американский ученый Фредерик Тейлор

Основные идеи своей системы он изложил в «Основах научного управления» (1911).



Фредерик Тейлор:



Фредерик Уинслоу Тейлор родился в семье адвоката. Получил образование во Франции и Германии. С 1882 по 1883 г. работал начальником механических мастерских. С 1890 по 1893 гг. Тейлор — главный управляющий Мануфактурной инвестиционной компании в Филадельфии, владелец бумажных прессов в Мэне и Висконсине, организовал собственное дело по управленческому консультированию, первое в истории менеджмента.



Процесс управления по Ф.И. Тейлору:

- Главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т.е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

Последователи Тейлора.

Анри Файоль:

Файоль выделяет пять функций менеджмента, представляющие собой самостоятельные направления, но в то же время связанные с другими направлениями процесса управления.

Функции менеджмента по Файолю:

Планирование

Организация

Мотивация

Контроль

Координация



Четырнадцать принципов управления по Файолю:

Файолем были сформулированы получившие широкое распространение **четырнадцать принципов управления.**

Разделение труда

Централизация

Полномочия и ответственность

Скалярная цепь — «цепь начальников»

Дисциплина

Порядок

Единоначалие

Справедливость

Единство действий

Стабильность персонала

Подчинённость интересов

Инициатива

Вознаграждение

Корпоративный дух

Последователи Тейлора. Максимилиан Карл Эмиль Вебер:



Вебер выделяет четыре типа социального действия:

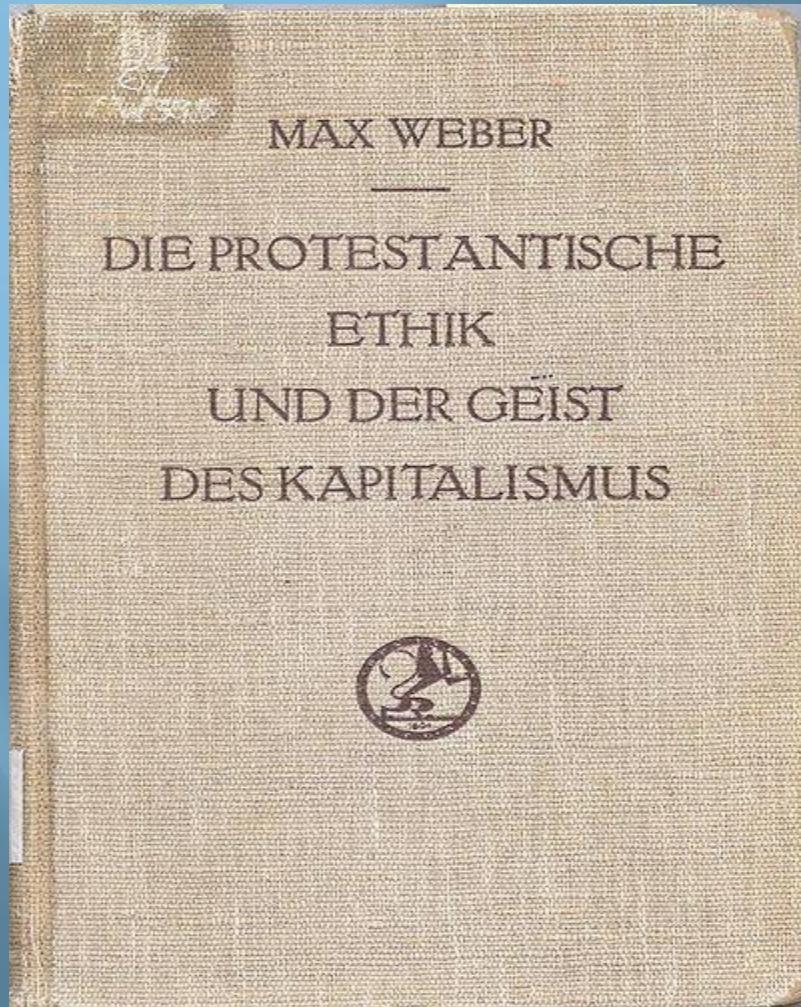
целерациональное — когда предметы или люди трактуются как средства для достижения собственных рациональных целей;

ценностнорациональное — определяется осознанной верой в ценность определённого действия независимо от его успеха;

аффективное — определяется эмоциями;

традиционное — определяется традицией или привычкой

Общественная деятельность Вебера:



Макс Вебер среди своих студентов, 1917 год.

Протестантская этика и дух капитализма, первое издание

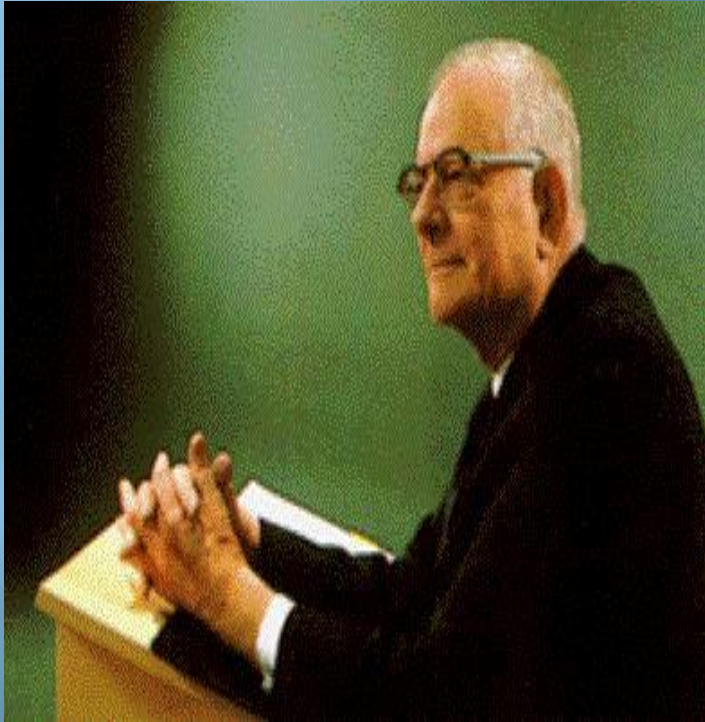
Первые преобразования системы Тейлора. Методика «Шесть сигма» Шухарта:

Метод основывается на шести базовых принципах:

1. Искренний интерес к клиенту
2. Управление на основе данных и фактов
3. Ориентированность на процесс, управление и совершенствование процесса
4. Проактивное (упреждающее) управление
5. Сотрудничество без границ (прозрачность внутрикорпоративных барьеров)
6. Стремление к совершенству плюс снисходительность к неудачам.



Современные преобразования. Уильям Эдвардс Деминг:



**Дата рождения: 14 октября
1900**

**Научная сфера: Управление
качеством**

**Основоположник всеобщего
управления качеством
Консультант крупных
американских и японских
компаний в области
управления качеством**

**Награды и премии
1983 — Лауреат премии
Фредерика Тейлора
(Американская ассоциация
менеджмента)**

**1988 — Звание
«Выдающийся деятель
науки».**

Принципы Деминга:

Постоянство цели

Новая философия



**Уничтожения зависимости Массового
контроля**



Переподготовка кадров



Принципы Деминга:

Цена = качеству

Улучшение процессов производства,
планирования и оказания услуг



Подчинение сотрудников общему центру.
Учреждения лидерства



Изгнание страхов



Принципы Деминга:

Помощь сотрудникам со стороны общих звеньев руководства.



Отказ от пустых лозунгов.



Предоставления работающим кадрам возможности гордиться собственным результатами работы.

Принципы Деминга:

Поощрения стремления сотрудников к образованию.



**Приверженность делу, повышения качества
действенность высшего руководства.**



**Общность коллектива для достижения
поставленной
цели.**