

**ПРИНЦИПЫ
НАУЧНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА
ФРЕДЕРИКА
УИНСЛОУ ТЕЙЛОРА
(1856-1915)**

Подготовил:
Новрузов Саид

- Фредерик Уинслоу Тейлор — американский инженер, основоположник научной организации труда и менеджмента, признанный родоначальник научного управления предприятиями — менеджмента.



ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА УПРАВЛЕНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЕМ —
МАКСИМАЛЬНАЯ ПРИБЫЛЬ ДЛЯ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В
СОЕДИНЕНИИ С
МАКСИМАЛЬНЫМ
БЛАГОСОСТОЯНИЕМ
РАБОТНИКА.

Научным подходом к организации труда
Тейлор решает две противоположные
задачи, объединяя интересы
предпринимателя и рабочих:
положить высокие ставки оплаты труда и
удешевить рабочую силу

Основания для внедрения научной организации труда следующие:

- Недостаточная производительность большинства актов повседневной деятельности приводит к громадным убыткам;
- Лекарство не в поиске экстраординарной личности, а в систематической организации труда;
- Организация труда — наука, опирающаяся на законы, принципы;
- Основные принципы научной организации труда равно приложимы ко всем видам человеческой деятельности.

Три причины низкой производительности рабочих:

Заблуждение о том, что
увеличение выработки ведет к
лишению работы
значительному увеличению
числа занятых рабочих

Ошибочная система организации
управления предприятием

Грубо практические методы
руководства

- Тип управления предприятия «инициатива-поощрение» - это тип организации управления, основанный на том, что, уступая превосходство рабочим в вопросах производства продукции, администрация откровенно ставит перед своими рабочими проблему наилучшего и наиболее экономичного производства работ

Тейлор предлагает научный менеджмент, который основан на четырех великих основных принципах управления:

- 1. Научная основа производства
- 2. Отбор рабочих по научным признакам
- 3. Обучение рабочих
- 4. Тесное дружеское сотрудничество между администрацией и рабочими: перераспределение ответственности

Основы научной организации труда Тейлора:

- наука вместо традиционных навыков;
- гармония вместо противоречия;
- сотрудничество вместо индивидуальной работы;
- максимальная производительность вместо ограниченной производительности;
- развитие каждого отдельного работника до максимально доступной ему производительности и максимального благосостояния

Выводы:

- Всеобщее распространение методов научного управления предприятиями легко увеличит вдвое производительность среднего человека, занятого промышленным трудом.
- Объем нормальной дневной выработки сделается вопросом научного исследования вместо того, чтобы составлять предмет торговли и барышничества.
- Огромное повышение заработной платы, сопровождающее введение этого нового типа управления, в очень значительной мере устранил вопрос об уровне платы в качестве источника противоречий между предпринимателями и рабочими.

- В гораздо большей мере, чем все остальные моменты, уменьшению трений и недовольства будет способствовать установление тесного дружественного сотрудничества
- А так же понижение издержек производства, сопровождающее увеличение производительности вдвое, даст возможность компаниям, которые перейдут к этой системе управления, и, в особенности, тем, которые перейдут к ней первыми, конкурировать на рынке гораздо более успешно, чем они могли раньше

Спасибо за внимание.