



# Преобразование системы «Научного менеджмента» Ф. У. Тейлора



Выполнили: студентки  
221 группы  
специальности «Банковское  
дело»



# Научный менеджмент



Основателем такого направления как

«Научный  
менеджмент»

был американский  
ученный 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:

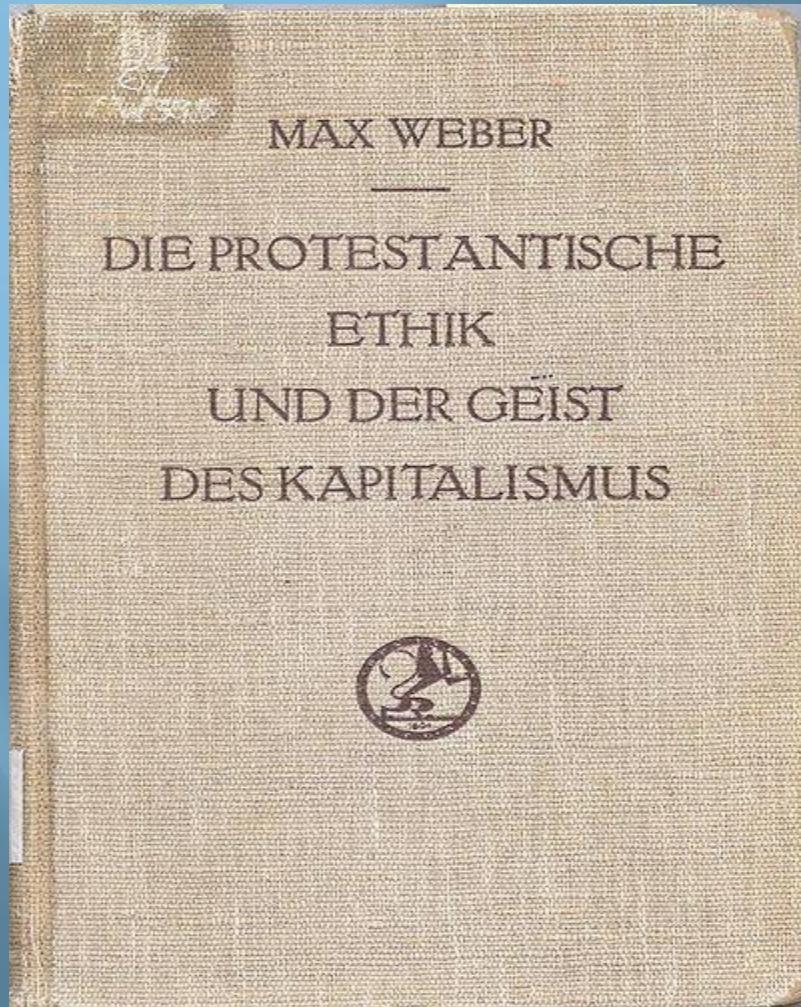
*целерациональное* — когда предметы или люди трактуются как средства для достижения собственных рациональных целей;

*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*



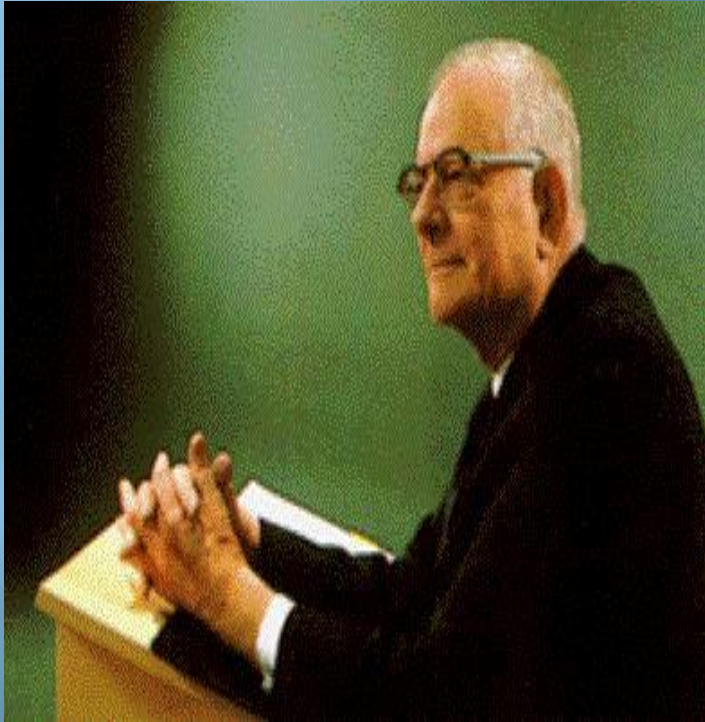
# Первые преобразования системы Тейлора. Методика «Шесть сигма» Шухарта:

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.**