



ШКОЛА НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА Ф. ТЕЙЛОРА

Петрова М.

Зедеев А.

Ф. Тейлор родился в Филадельфии в 1856 г. Он родился в относительно зажиточной семье адвоката и имел достаточно досуга для размышлений о заводах, расположенных вокруг. Тейлор учился во Франции и Германии, в 1874 г. поступил на юридический факультет Гарвардского университета, но из-за ухудшения зрения не смог продолжить учебу. Он устроился рабочим пресса в мастерские гидравлического завода в Филадельфии, а затем дорос до машиниста. В 1878 г. Тейлор перешел на работу в Мидвэльская сталелитейную компанию сначала разнорабочим, затем стал лекальщиком и механиком, а с 1882 по 1883 г. - начальником механических мастерских. Он проявил невероятную творческую активность в изучении механики, занимаясь на вечерних курсах и дома, в 1883 г. получил высшее техническое образование и диплом инженера-машиностроителя в Технологическом институте Стивенса. В 1884 г. Тейлор стал главным инженером компании и в тот же год впервые использовал в компании систему дифференциальной оплаты труда.



С 1890 по 1893 г. он занимал пост главного управляющего Мануфактурной инвестиционной компании в Филадельфии, стал владельцем бумажных прессов в Мэне и Висконсине, организовал собственное дело по управленческому консультированию, возможно, первое в истории менеджмента.

С 1895 г. Тейлор приступил к проведению регулярных экспериментов по научной организации труда. За эти годы он оформил около 100 патентов на различные изобретения.

В 1906 г. он стал президентом Американского общества инженеров-механиков, а в 1911 г. учредил «Общество содействия научному менеджменту», которое после его смерти в 1915 г. получило название «Общество Тейлора».



Для оценки значения науки в системе Тейлора необходимо рассмотреть основополагающие моменты его позиции. Во-первых, Тейлор считал, что легитимность менеджмента основывается на его способности максимизировать благосостояние как работодателей, так и персонала. Это, полагал он, необходимо для успеха, так как личная заинтересованность обеих групп имеет взаимостимулирующее воздействие. В длительной перспективе нельзя иметь одно, не имея другого. Если от работников ожидается максимальная продуктивность, то они должны выполнять работу по возможности наилучшим образом, а для этого необходимо, чтобы менеджеры подвергли трудовой процесс научному исследованию и обучили работников оптимальным приемам выполнения задания



Наиболее эффективными системами управления времен Тейлора, или «самым совершенным типом нормального менеджмента», были те, которые предусматривали вознаграждение за наивысшие показатели в работе. Менеджеры должны были собирать, объединять в таблицы и классифицировать информацию, пользуясь научными методами, сводить ее в принципы, правила, законы и формулы, которые обобщали бы весь накопленный рабочими опыт и могли быть использованы в качестве руководства для достижения более высоких результатов при выполнении каждодневных заданий. Практические нормы и правила, выведенные в результате применения менеджмента, можно было бы преподавать рабочим. Кроме того, следовало бы принять определенные меры, которые гарантировали бы соблюдение соответствующих принципов. В обязанности менеджера входила научная проработка всех элементов человеческого труда и замена устаревших правил эмпирического характера. Они должны были, применяя научные подходы, отбирать, учить работников и повышать их квалификацию с целью максимального раскрытия их потенциала.



- Тейлор выступал за научный подход решения проблемы производительности, так как высоко оценивал его влияние на эффективность промышленности. Однако он осознавал опасность механического применения науки. Он особо подчеркивал, что «механизмы» научного менеджмента ни в коем случае не должны вытеснять его философию. Философия заключалась в научной позиции, которая в качестве обязательного условия предполагала сбор данных, их обработку и применение научного знания к решению проблем индустриального общества. Под механизмом подразумевалась совокупность технических приемов, таких, как хронометраж, бригадный метод, карты рабочих операций, дифференцирование сдельных ставок оплаты труда и системы учета издержек. Это были не более чем механические приемы. Вместе с тем научный менеджмент был своего рода «интеллектуальной революцией», которая пропагандировала новые методы управления трудовыми процессами.



Тейлор рассматривал применение научных методов как важнейшее условие развития менеджмента. Без фактических данных, без теории, принципов и закономерностей вряд ли кто-либо воспринимал бы менеджмент всерьез. Тем не менее подлинная наука, т. е. та, которая указывает путь к полноценной профессиональной практике, - это больше, чем технические приемы, формулы и законы. Это скорее новое видение мира и новый способ разрешения проблем. Тейлор знал, что для широкого практического распространения его системы необходимы доказательства ее успешного применения, и приводил убедительные данные в поддержку своей системы.



Как отмечалось в его отчетах, на предприятиях крупной сталелитейной компании благодаря его исследованиям процессов загрузки чугунных чушек производительность труда увеличилась почти на 400%, а заработная плата возросла на 60%. В 1910 г. он выступил в качестве свидетеля в судебном разбирательстве о восточных тарифах, где рассматривались работа железных дорог и их эффективность. Тейлор хотел показать, как благодаря применению научных принципов управления транспортными операциями можно снизить фрахтовые ставки и затраты на рабочую силу, в то время как заработная плата работников может быть увеличена.

