

**Тема: Концепция рационалистического
подхода в управлении Ф. Тэйлора и Г.
Форда.**

Выполнили: Точилина Татьяна и Нижегородцев Георгий
Студенты 1-го курса заочного отделения



Фредерик Уинслоу Тейлор

Ф. У. Тейлор (1856-1915) — инженер-практик и менеджер, который на базе анализа содержания работы и определения её основных элементов **разработал методологические основы нормирования труда**, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора, расстановки и стимулирования труда рабочих.

Тейлор разработал и внедрил сложную систему организационных мер:

хронометраж;

инструктивные карточки;

методы переобучения рабочих;

плановое бюро;

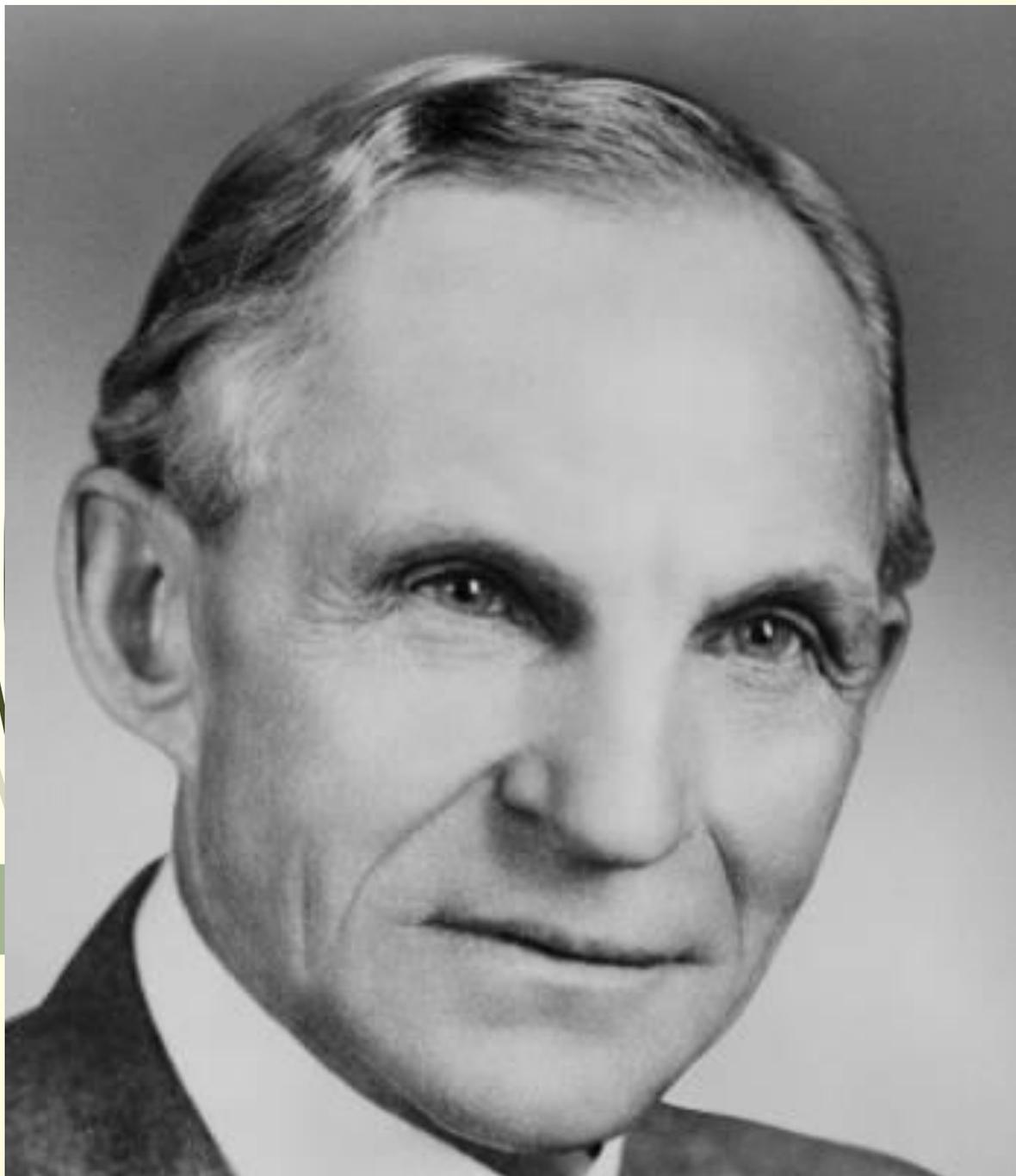
сбор социальной информации.

Немалое значение он придавал стилю руководства правильной системе дисциплинарных санкций и стимулированию труда. Труд в его системе является главным источником эффективности. Ключевым элементом этого подхода было то, что люди, которые **производили больше, вознаграждались больше**.



Взгляд на сдельную и премиальную системы заработной платы:

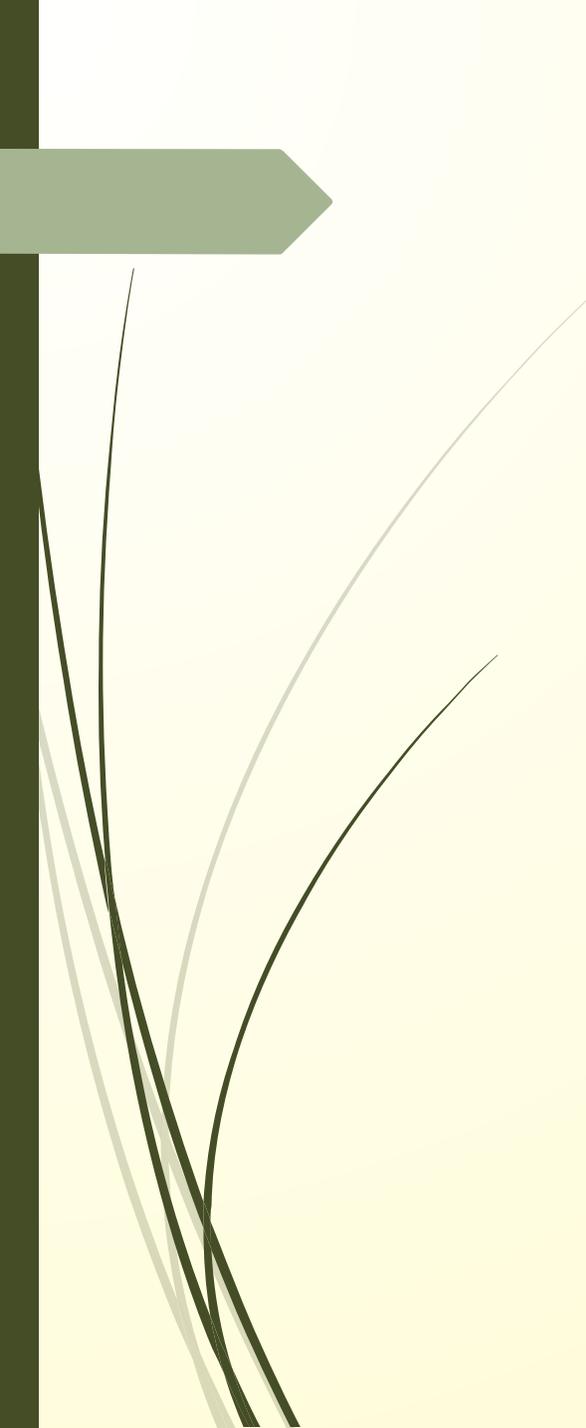
- Ф.Тейлор: рабочие должны получать зарплату пропорционально своему вкладу, т.е. сдельную. Рабочие, которые производят больше установленной дневной нормы, должны получать большую оплату, т.е. дифференцированную сдельную оплату труда;



Генри Форд

Г.Форд (1863—1947), механик и предприниматель, организатор массового производства автомобилей в США, явился продолжателем учения Тейлора и внедрил его теоретические положения на практике.

Принципы организации производства Г.Форда: замена ручной работы машинной; максимум разделения труда; специализация; расстановка оборудования по ходу технологического процесса; механизация транспортных работ; регламентированный ритм производства.



Первый научный подход к управлению возможностями человека в организации, основанный на том, что ручной труд может быть изменен, перепрофилирован и стать более эффективным, был сделан Ф.У.Тейлором. Он заинтересовался не эффективностью человека, а эффективностью деятельности организации, что положило начало развитию школы научного управления. В 1911 г. вышла в свет книга Ф.-У.Тейлора «Принципы научного управления», в которой была изложена система научного управления производством, получившая название «тейлоризм». Концепция научного управления, выдвинутая Ф.У.Тейлором, стала серьезным переломным этапом, благодаря которому *управление получило повсеместное признание как самостоятельная область научных знаний*. Тейлоровская рационалистическая концепция организации управления персоналом переросла в классическую школу менеджмента.



Школа научного управления окончательно сформировалась и получила широкую известность в начале XX в. Она связана, прежде всего, с именами Ф. Тейлора, Френка и Лилиан Гилбрет, Г. Эмерсона, Г. Форда.

Создатели школы научного управления исходили из того, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать большинство операций ручного труда, добиться более эффективного их выполнения.

Основа школы научного управления:

1. Рациональная организация труда — предполагает замену традиционных методов работы рядом правил, сформированных на основе анализа работы, и последующую правильную расстановку рабочих и их обучение оптимальным приемам работы.

2. Разработка формальной структуры организации.

3. Определение мер по сотрудничеству управляющего и рабочего, т. е. разграничение исполнительных и управленческих функций.

Принципы, достоинства и недостатки школы научного управления

Из проведенных исследований и экспериментов авторы данной школы вывели ряд общих принципов, методов и форм организации производства и стимулирования труда работников.

Основные принципы школы научного управления:

1. разработка оптимальных методов осуществления работы на базе изучения затрат времени, движений, усилий и т.п.;
2. абсолютное следование разработанным стандартам;
3. подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места, где они могут дать наибольшую пользу;
4. оплата по результатам труда;
5. выделение управленческих функций в отдельную сферу профессиональной деятельности;
6. поддержание дружеских отношений между рабочими и менеджерами.



Вклад школы научного управления в теорию менеджмента:

- 1.использование научного анализа для изучения трудового процесса и определения лучших способов выполнения задачи;
- 2.отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач и обеспечение их обучения;
- 3.обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач;
- 4.важность справедливого материального стимулирования работников для повышения производительности;
- 5.отделение планирования и организационной деятельности от самой работы.



К недостаткам данной теории можно отнести следующее:

1. учение базировалось на механистическом понимании человека, его места в организации и сущности его деятельности;
 2. в работнике Тейлор и его последователи видели только исполнителя простых операций и средство достижения цели;
 3. не признавали разногласий, противоречий, конфликтов между людьми;
 4. в учении рассматривались и учитывались только материальные потребности рабочих;
- 



Основатель этой школы Тейлор многие годы посвятил увеличению производительности труда рабочих. По сути, он пытался найти ответ на вопрос: как сделать так, чтобы рабочий работал как машина? Вместе с тем данная теория стала серьезным переломным этапом, благодаря которому управление стало широко признаваться как самостоятельная область научных исследований. Впервые руководители-практики и ученые увидели, что методы и подходы, рекомендуемые школой, могут быть эффективно использованы для достижения целей организации.

Представителями этой школы были созданы научные основы управления производством и трудом. В 1920-е гг. из этого научного направления выделились самостоятельные науки: научная организация труда (НОТ), теория организации производства и др.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!