

Школа научного управления Фредерика Тейлора

Марычева В.
Клубова К.
Потемкин Я.

Школа научного управления

(1885-1920) окончательно сформировалась и получила широкую известность в начале XX в.

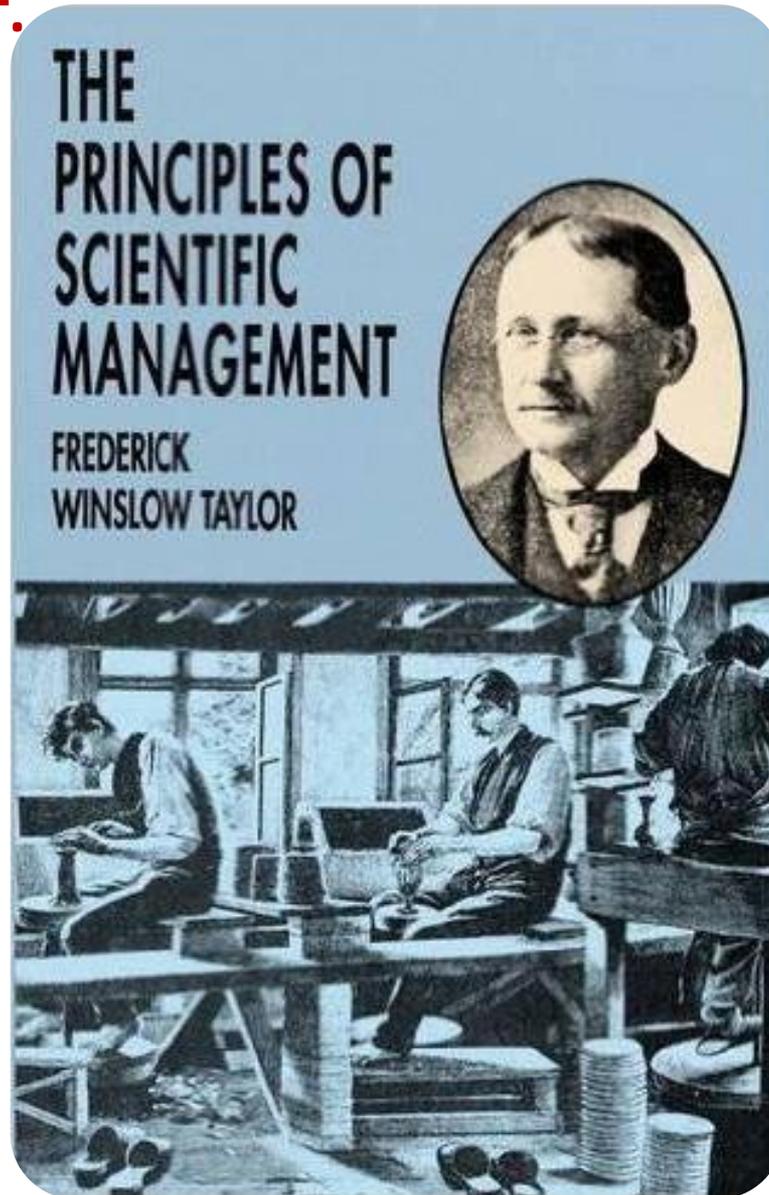
Отцом школы научного управления считается **Фредерик Уинслоу Тейлор (1858— 1915 гг.)**.

- Американский инженер, исследователь и организатор управления, основоположник научной организации труда и управления предприятиями -- менеджмента.
- Образование получил **во Франции и Германии**, затем - **в академии Ф. Экстера в Нью-Хэмпшире**. В 1874 году окончил **Гарвардский**



- В **1878 году**, в пик экономической депрессии, получил **место разнорабочего** на Мидвэлльском сталелитейном заводе.
- В **1884 году** Тейлор становится главным инженером, он впервые использовал **систему дифференциальной оплаты за производительность труда**.
- С **1890 года** Тейлор - **главный управляющий** Мануфактурной инвестиционной компании в Филадельфии. Организовал **собственное дело по управленческому консультированию**, первое в истории менеджмента.
- В **1906 году** Тейлор становится **президентом Американского Общества инженеров-механиков**, а в 1911 году - **учреждает Общество содействия научному менеджменту**.
- С **1895 года** Тейлор начал свои **исследования по научной организации труда** ("Управление фабрикой" 1903 г; "Принципы научного управления" 1911 г; "Показания перед специальной комиссией Конгресса" 1912 г.)

**"Принципы научного управления"
1911 г.**

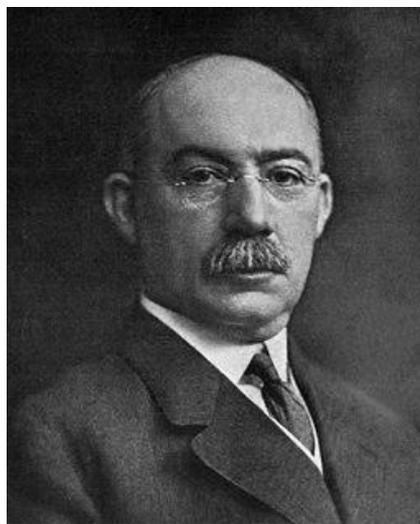


Научное управление сосредоточено на поиске
«**единственного наилучшего способа**» достижения
наибольшей выработки рабочих.

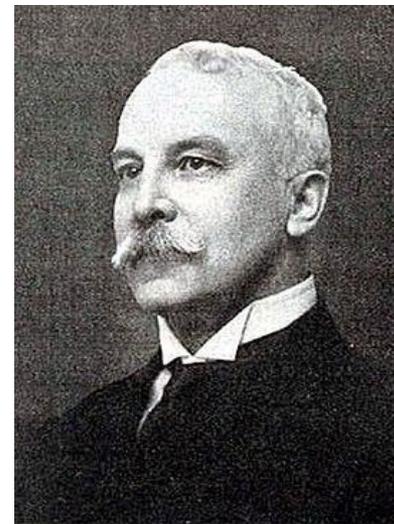
Наиболее известные
представители данной школы:



Ф.
Гилберт
Л.
Гилберт



Г.
Гантт



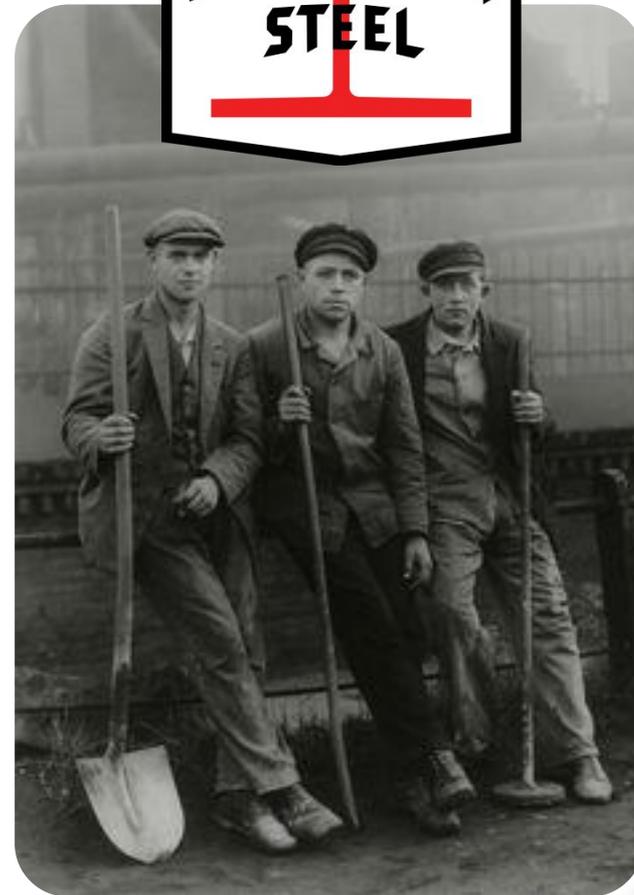
Г.
Эмерсон

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.** Разработка формальной структуры организации.
- 7.** Определение мер по сотрудничеству управляющего и рабочего, т. е. разграничение исполнительных и управленческих функций.

Применение на практике:

- При изучении труда рабочих Ф. У. Тейлор увидел, что в зависимости от переносимого материала нагрузка на лопату могла меняться **от 4 до 30 фунтов**.
- С помощью экспериментов Ф. У. Тейлор смог определить, что **оптимальная нагрузка** на лопату должна быть **21 фунт**.
- «**Bethlehem Steel Company**» выпустила лопаты различных видов, соответствующие сорту материала, который каждый рабочий грузил в различные дни.
- В результате **число грузчиков было уменьшено** с 500 до 150. Ежегодно **экономилось 75к—80к \$**. Среднее число **тонн**, перегружаемых одним рабочим в день, **выросло с 16 до 59**. Средние **зарплаты** одного рабочего **возросли от 1,15\$ до 1,88\$, в день**.



Недостатки школы научного управления :

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;
- * Тейлор склонен был относиться к рабочим как к **необразованным людям**, **игнорировал их идеи и предложения**. Тейлор многие годы посвятил увеличению производительности труда рабочих. По сути, он пытался найти ответ на вопрос:
как сделать так, чтобы рабочий работал как машина? Совокупность принципов и положений данной школы впоследствии получили название **«тейлоризм»**.

Выво

Классическая школа сыграла важную роль, позволив глубже подойти к пониманию феномена организации. И, несмотря на огромное количество исследований, постановку новых проблем и пересмотр некоторых устаревших положений, основные концепции классических теорий организации не претерпели коренных изменений и на них по-прежнему базируются крупнейшие государственные, производственные и коммерческие организации.

Согласно взглядам этой школы, повышение производительности труда может быть достигнуто тремя основными путями:

1. Через изучение самого содержания исполнительского труда — его операций, условий, режима, а также рационализации рабочих движений;
2. Благодаря эффективному контролю над индивидуальным и коллективным трудом, прежде всего на базе действенной системы стимулирования и регламентации трудового процесса;
3. Через определение оптимальной системы управления предприятием в целом

**Спасибо за
внимание!**