**План**

Введение

1. Возникновение научного менеджмента

2. Система Тейлора или тейлоризм

3. Критика тейлоризма

Заключение

Список литературы

**Введение**

В середине XVIII в. в Англии и Шотландии началась промышленная революция, которая привела к изменению как облика заводов и фабрик, так и самого общества. От управляющих потребовалось умение координировать людские и материальные ресурсы с целью решения стоящих перед фирмой задач. В это же время происходит отделение управления от собственности, что привело в конце XIX - начале ХХ века к созданию крупных иерархических структур, управление которыми все больше переходило от собственников к особой категории специалистов, именуемых в настоящее время менеджерами.

В новых условиях опыта и интуиции уже было недостаточно, управление требовало особых знаний, как и любая профессиональная деятельность. Это было причиной зарождения науки управления. Целью новой науки было формирование у менеджеров умения на основе знаний, а не только опыта решать управленческие проблемы в новых условиях, порождаемых промышленной революцией.

Зарождение новой науки - это всегда эпохальное событие, которое неизбежно окутывается мифами. Так, научный менеджмент связан с именем Ф. Тейлора, которого принято считать основоположником новой науки. Ф.У. Тейлор говорил, что «искусство научного управления — это эволюция, а не изобретение». Осмысленная и целенаправленная деятельность любого коллектива требует управленческого воздействия в четырех его главных направлениях — планирование, организация, руководство и контроль.

Исходя из этого, основная цель данной работы – изучить тейлоризм и его сущность. При этом в работе раскрываются следующие задачи:

-охарактеризовать возникновение научного менеджмента;

-отразить сущность тейлоризма;

-рассмотреть критические высказывания в сторону тейлоризма;

При написании работы была использована монографическая, учебная и периодическая литература по теме.

**1. Возникновение научного менеджмента**

Отправной точкой развития современного менеджмента считают 1866 год. В этом году бизнесмен Г. Таун выступил на собрании Американского общества инженеров-механиков с докладом «Инженер как экономист». В этом докладе впервые говорилось о необходимости менеджмента как профессиональной специализации и научной дисциплины. Доклад произвел большое впечатление на присутствующего на нем инженера-механика Ф.У. Тейлора и явился стимулом для создания им теории научного менеджмента [3, С. 28].

Фредерик Уинслоу Тейлор родился 20 марта 1856 г. в американском городе Филадельфия в семье юриста. Предполагая пойти по стопам отца, он в 1872 г. поступил в Академию Филиппа Экзетера в Нью-Гемпшире, но, занимаясь по ночам, испортил себе зрение и в 1875 г. поступил на работу механиком в маленькую гидравлическую мастерскую в Филадельфии. Затем была работа в Мидвейльской сталелитейной компании в должности главного инженера. В 1863 г. закончил заочно технологический институт и получил диплом инженера-механика.

В1898-1901 гг. в сталелитейной компании в г. Бетлехеме Тейлор провел первую серию своих экспериментов. Суть экспериментов заключалась в исследовании с помощью секундомера процесса подрезки чугунных чушек, который выполнялся самыми сноровистыми рабочими. Разделив операции на отдельные элементы, Тейлор определял продолжительность каждого из них и в итоге выводил средние нормы, которые впоследствии были распространены на всех рабочих. В результате производительность труда возросла в 3,5-4 раза, а заработная плата - на 60% [3, С. 30]. Причем, это было достигнуто не за счет интенсификации труда, как это довольно часто сейчас считают, а прежде всего - за счет его рационализации.

Второй эксперимент Тейлора, проводившийся в той же компании, был связан с определением оптимальных способов постановки заготовок на станки и скоростей резания металла. Тейлор провел несколько десятков тысяч опытов и выявил 12 независимых переменных, влияющих на конечный результат. Для облегчения этого титанического труда ему пришлось даже изобрести специальную счетную линейку.

Поскольку эксперименты Фредерика Тейлора в конечном счете приводили к сокращению потребности в труде, то по вполне понятным причинам они вызывали озлобление у рабочих, и его даже собирались убить. Против тейлоризма вначале выступили даже крупные предприниматели. В 1912 г. палата представителей Конгресса США создала специальную комиссию для изучения системы Тейлора.

Все это заставило Тейлора довольно скоро пересмотреть свои излишне технократические взгляды и прийти к выводу, что благосостояние предпринимателей невозможно без благосостояния рабочих, и наоборот.

Свои взгляды Тейлор изложил в книгах: «Управление предприятием» (1903 г.) и «Принципы научного управления» (1911 г.).

Главное внимание Тейлора было направлено на повышение производительности труда, которая, по его мнению, должна обогатить хозяев и рабочих, но для этого необходим переворот в психологии и тех и других.

**2. Система Тейлора или тейлоризм**

Тейлор выдвинул четыре основные черты научной организации труда [3, С. 29].

Во-первых, администрация берет на себя выработку научного фундамента, заменяющего старые традиционные и сугубо практические методы для каждого отдельного действия во всех различных разновидностях труда, применяемых на предприятии.

Во-вторых, администрация производит на основе научно установленных признаков тщательный отбор рабочих, а затем обучает и развивает способности каждого отдельного рабочего, в то время как ранее рабочий сам выбирал себе специальность и сам обучался так, как умел.

В-третьих, администрация осуществляет доверительное сотрудничество с рабочими в целях достижения соответствия принципов отдельных отраслей производства научным принципам, которые были ею ранее выработаны.

В-четвертых, устанавливается почти равномерное распределение труда и ответственности между администрацией предприятия и рабочими. Администрация выполняет те виды труда, для которых она лучше приспособлена, чем рабочие, тогда как ранее почти весь труд и большая часть ответственности были возложены на рабочих.

Все эти принципы осуществлялись применительно к отдельному предприятию. Вся система была направлена на рационализацию труда. Можно выделить следующие рациональные методы Тейлора [6, С. 35].

1. Расчленение производственных операций на составные элементы.
2. Управление — активный фактор производства.
3. Разделение труда непосредственно в сфере управления.
4. Выделение планирования в качестве особой функции управления.
5. Принцип принудительной централизации орудий труда, технологических процессов, а также условий и методов труда.
6. Введение карт-инструкций.
7. Введение высоких научно обоснованных норм.
8. Введение оплаты труда, стимулирующей рост выработки.
9. Строгое иерархическое подчинение.

10.Тесное сотрудничество администрации и рабочих.

Разработанный Тейлором аналитический метод нормирования труда основан на непосредственном измерении затрат времени на выполнение определённых операций и видов работ с помощью хронометражных наблюдений. Этот метод сводится к расчленению всех трудовых операций на простые трудовые действия и приёмы, к устранению излишних и бесполезных, к изучению способов выполнения самыми квалифицированными рабочими отдельных элементов работы и отбору наиболее быстрых и удачных. При установлении нормы выработки Тейлор выбирал наиболее физически сильного, ловкого и искусного рабочего, предварительно обученного самым совершенным методам труда. Показатели выработки этого рабочего, зафиксированные поэлементно с помощью хронометражных наблюдений, устанавливались в качестве нормы, обязательной для выполнения всеми рабочими.

Выявление экономичных движений и устранение излишних дало возможность установить высокие нормы выработки, приведшие к резкой интенсификации труда. Управление приспосабливалось к сложным условиям производства и ставило своей целью изменять и улучшать эти условия. Планирование вменялось в качестве обязательной деятельности на предприятии, что позволяло его непрерывно совершенствовать.

К дальнейшей рационализации управленческого труда привело его разделение на составные элементы: определение цели, подготовка средств, использование средств и контроль.

Тейлор исходил из того, что организация труда предполагает выработку многочисленных правил, закономерностей, формул, которые заменяют собой личные суждения рабочего. Проведенные эксперименты дали необходимые данные для формализации процесса труда. Для более жесткой его организации были введены карты-инструкции. Одним из условий слаженности всей организационной системы выдвигалось строгое соподчинение по вертикали.

Чтобы материально заинтересовать всех рабочих в выполнении и перевыполнении высокой нормы, Тейлор разработал специальную систему сдельной заработной платы, в соответствии с которой рабочие, выполнившие и перевыполнившие норму, оплачивались по повышенным против обычных тарифным ставкам и расценкам, а рабочие, недовыполнившие норму (хотя бы на долю процента), оплачивались по пониженным (как правило, на 20-30%) ставкам, то есть подвергались штрафу. Тейлоризм предусматривал также определённое чередование элементов труда и отдыха. Тейлор рекламировал введение им регламентированного отдыха как показатель гуманности и научности его методов: в действительности это служило поддержанию высокой интенсивности труда рабочих на протяжении всего рабочего дня.

Тейлоризм в какой-то мере игнорировал рабочего как личность. В истории научного управления не учитывались мотивы поведения социальных групп и психология рабочего. Видимо, это было результатом того, что специальными социологическими и психологическими исследованиями Тейлор не занимался.

Вместе с тем одним из принципов научной организации труда он выдвинул «тесное сотрудничество администрации и рабочих», что основывалось на учете социального состояния и интересов групп и личности работающих. Социальные интересы он учитывал в своих принципах организации. По мнению Тейлора, они служили сглаживанию противоречий между предпринимателями и рабочими.

С первых же дней внедрения система встретила сопротивление рабочих, что мешало установлению взаимного доверия между рабочими и предпринимателями. Однако тейлоризм постепенно начал распространяться на промышленных предприятиях США, а затем и в других капиталистических странах [7, С. 124].

**3. Критика тейлоризма**

Ф.У. Тейлор, по мнению П.Ф. Друкера, – один из тех немногих людей, которые оказали величайшее влияние на развитие науки, и в то же время «чьи идеи сталкивались с таким упрямым непониманием и усердным перевиранием» [6, С. 35]. Причин такого положения по меньшей мере три.

Во-первых, работы Ф.У. Тейлора, как и большинства классиков менеджмента, часто недоступны современному читателю. В России книги Ф.У. Тейлора, Ф. и Л. Гилбертов, Г. Ганта, А. Файоля, М.-П. Фоллет за немногим исключением не переиздавались с 20-х годов прошлого века.

Во-вторых, многие современные авторы идентифицируют классические концепции начала ХХ в. с общепринятыми в то время методами управления.

В-третьих, некоторые авторы хотели бы представить более значимым свой вклад в теорию менеджмента за счет недобросовестной критики предшественников.

Существует несколько широко распространенных мифов о тейлоризме, которые нетрудно опровергнуть, если обратиться к первоисточникам [3, С. 31].

Миф первый. Считается, что Тейлор отрицал человеческий фактор. Его учение базируется на механистическом понимании индивида и его места в организации, он не признавал индивидуальных различий, лишал рабочих возможности творчества и инициативы участия в управлении. Этот миф можно встретить в работах как отечественных авторов, так и известных западных специалистов. Цитата: «Научный менеджмент рассматривал рабочих исключительно как продолжение тех машин, на которых они работали. Автор теории отказывал рабочим в праве быть людьми с собственными и разными потребностями, способностями и интересами. Считалось, что все рабочие ленивы и нечестны и что у всех низкий уровень развития интеллекта» [3, С. 31].

Если обратиться к самому Тейлору, то: «Крупнейшей проблемой при переходе к новой системе управления является необходимость полнейшей революции в моральном укладе» [4, С. 110]. Эти слова являются своего рода предостережением российским бизнесменам и менеджерам, большинство которых верят, что переход от советской системы управления к менеджменту может произойти без революции в системе ценностей. Тейлор писал: «Научное управление не может существовать, если не произойдет полной революции в психологии рабочих, в их осознании долга по отношению как к самим себе, так и к своим хозяевам, и такой же революции, в свою очередь, в психологии хозяев по отношению как к самим себе, так и к своим рабочим» [4, С. 110]. Тейлор в работе «Научная организация труда» предупреждал также, что «глубокое моральное изменение всего умственного склада и привычек 300 или более рабочих может быть осуществлено лишь очень медленно, путем длинного ряда предметных уроков, в конце концов с несомненностью доказывающих каждому рабочему громадные выгоды, которые он может получить в случае искреннего сотрудничества в своей работе с представителями администрации» [6, С. 37].

В ответ на обвинение, что научный менеджмент превращает работника в придаток машины, бездушный автомат, Тейлор в той же работе отвечает следующим образом: «Первое впечатление от подобного облегчения и упрощения работы каждого рабочего … внушает мысль, что все это направлено на то, чтобы сделать из рабочего настоящий автомат, деревянного человека …, однако то же самое возражение может быть направлено и против современной системы разделения труда вообще. Пример: современный хирург – не узколобый человек, автомат, не просто делает разрез, а работает в сотрудничестве с другими специалистами» [6, С. 38].

Тейлор не только отвергает обвинение, что научный менеджмент нивелирует личность, но и указывает, что научным может быть лишь такой менеджмент, который тренирует и обучает работника: «Рабочие, которые работают при системе научного управления, тренируются и обучаются совершенно так же, как самый тонкий на свете механик обучает и тренирует своих учеников и подмастерьев» [4, С. 112]. Тейлор идет дальше и говорит, что рабочий имеет право на творчество, инициативу. Но это возможно, когда работник научился «пользоваться инструментами, созданными в результате многолетней эволюции, которые после проверки на опыте признаны наилучшими…, когда вы достигнете наивысшей ступени знания в нашем искусстве, тогда изобретайте, но изобретайте лучшее, а не худшее – вот в точности то же, что мы говорим своим рабочим при системе научного управления» [4, С. 112].

Тейлор считал, что рабочий при научной организации труда способен инициировать не только новшества технологического характера, но и в сфере управления организации: «При новом типе сотрудничества, при научном управлении всегда само собой подразумевается, что каждый отдельный рабочий может во всякое время обратить внимание администрации на то, что тот или иной элемент в управлении неправилен и подлежит исправлению – и этому протесту будет немедленно уделено должное внимание» [4, С.128]. Таким образом, задолго до появления теорий «партисипативного управления» Тейлор предлагал участие рабочих в управлении предприятием в качестве средства повышения эффективности менеджмента. Он считал, что получив такого рода сигнал, администрации следует «немедленно приступить к тщательному научному исследованию, и это исследование должно продолжаться до тех пор, пока не будут получены результаты, удовлетворяющие в отношении справедливости выводов обе стороны» [4, С. 112].

Тейлор подчеркивал обязанность администрации создавать соответствующие условия: рабочий «должен пользоваться всяческим поощрением в проектировании усовершенствований как в области методов работы, так и орудий труда. Всякий раз, когда рабочий предлагает какое-либо новое усовершенствование, правильная политика администрации диктует ей необходимость тщательного анализа нового метода и в случае нужды проведение ряда опытов для точного установления сравнительных достоинств нового проекта и старого стандарта» [6, С. 40]. Тейлор понимал, что в условиях системы научного менеджмента рабочий становится объектом научного изучения: «При системе научного менеджмента мы производим определенное и тщательное исследование каждого рабочего» [6, С. 40]. Это необходимо для того, чтобы каждому работнику найти «такое дело, в котором он будет первоклассным». Более того, «при системе, индивидуализирующей каждого отдельного рабочего, вместо того чтобы грубо увольнять рабочего или понижать оплату в том случае, если он не работает как надо, ему дают надлежащее время и помощь, чтобы сделать его приспособленным к данному виду работы или же переводят на другую работу, для которой он приспособлен лучше физически или духовно» [6, С. 41].

Миф второй: рабочие реагируют только на денежное вознаграждение. Так, Д. Бодди и Р. Пэйтон пишут: «Ф. Тейлор полагал, что единственный способ побуждения рабочих к необходимым усилиям, т.е. выполнению стандартных заданий и рутинных операций, – финансовые стимулы, деньги...» [3, С. 32].

Подлинное мнение Ф.У. Тейлора по этому вопросу: «Поощрение – это то, что дается сверх: повышение по службе, премия, улучшение условий труда, личное уважение… Администрация должна регулярно сообщать рабочему о его успехах… Рабочему за открытое им усовершенствование следует оказывать впредь полное доверие и уплатить денежную премию в награду за его изобретательность» [4, С. 105]. Близких взглядов придерживались и его последователи.

Миф третий: Тейлор не рассматривал проблему продвижения рабочего по службе. Подобное утверждение содержится в книге Д. Бодди и Р. Пэйтона.

Позиция же Тейлора такова: «Рабочий, который развивается в квалифицированного специалиста и, следовательно, может сделать благодаря этому карьеру: чернорабочий в результате обучения может стать высококвалифицированным рабочим – механиком – функциональным мастером и инструктором и так далее вверх по лестнице. Этот процесс сопровождается более приятной обстановкой, интересным разнообразием и более высокой оплатой» [4, С. 140].

Миф четвертый: Тейлор не придавал значения социальному контексту труда. Тейлор: «На первый взгляд, перед нами только две стороны: рабочий и предприниматель. Но мы упускаем из виду еще и третью великую сторону – всю нацию, потребителей, покупающих продукцию первых двух сторон и в конечном счете выплачивающих как заработную плату рабочим, так и прибыль предпринимателям. Права нации поэтому более важны, чем права как предпринимателей, так и рабочих. Эта третья великая сторона должна получить свою долю во всякой достигнутой выгоде…Автор принадлежит к числу тех, кто верит, что третья сторона (вся нация) по мере того как она будет ближе знакомиться с истинным положением вещей, все более и более будет настаивать на том, чтобы справедливость была оказана в равной мере всем трем сторонам» [4, С. 115].

Миф пятый: распространение научного менеджмента, хотя и позволило добиться повышения производительности труда, привело к более интенсивной эксплуатации наемных рабочих, что отнюдь не способствовало гармонии и сотрудничеству, к которым стремился Тейлор. Такого рода обвинения в адрес Ф.У. Тейлора звучали почти 100 лет назад, и Россия не была исключением.

**Заключение**

Таким образом, можно сделать вывод, что тейлоризм - система организации труда и управления производством, на рубеже 19-20 вв. Разработана американским инженером Ф.У. Тейлором. Характеризуется использованием достижений науки и техники в целях извлечения максимума прибавочной стоимости путём усиления эксплуатации рабочего класса.

Тейлоризм представляет собой совокупность разработанных Тейлором и его последователями методов организации и нормирования труда и управления производственными процессами, подбора, расстановки и оплаты рабочей силы, направленных на существенное повышение производительности и интенсивности труда. Тейлоризм предусматривает детальное исследование трудовых процессов и установление жёсткого регламента их выполнения, а также режимов работы оборудования, установление высокого «подённого» (или почасового) урока (нормы выработки), подбор и специальную тренировку рабочих, пригодных для выполнения различных видов работ при очень высоких темпах труда.

В основе тейлоризма лежат четыре научных принципа:

1. Детальное научное изучение отдельных действий и проведение экспериментов с целью установления законов и формул для наиболее эффективной работы «со строгими правилами для каждого движения», каждого человека и усовершенствования и стандартизации всех орудий и рабочих условий.

2. Тщательный отбор рабочих «на основе установленных признаков», их обучение «до первоклассных рабочих» и «устранение всех людей, отказывающихся или не способных усвоить научные методы».

3. Осуществление администрацией сотрудничества с рабочими, «сближение рабочих и науки… на основании постоянной и бдительной помощи, управления и выплаты ежедневных прибавок за скорую работу и точное выполнение заданий».

4. «Почти равное распределение труда и ответственности между рабочими и управлением». Администрация берет на себя те функции, «для которых она является лучше приспособленной, чем рабочие». Специальные агенты администрации в течение всего рабочего дня работают с рабочими, помогают им, устраняют помехи в работе, ободряют рабочих».

Тейлоризм послужил основой для современных систем организации труда, применяемых в странах с рыночной экономикой. Он претерпел эволюцию под влиянием изменений в развитии производительных сил, особенно научно-технической революции.

В условиях современного рыночного хозяйства вопросы совершенствования организации труда и управления производством стали специальной отраслью знаний, сферой деятельности десятков и сотен научно-исследовательских организаций, государственных и частных, а также консультативных фирм. Круг вопросов, решаемых этими организациями, очень широк и охватывает как организационно-технические и технико-экономические, так и психофизиологические и социально-психологические аспекты организации труда и управления. Это свидетельствует о небывалом расширении арсенала средств и методов, используемых предприятиями для увеличения прибылей, усиления эксплуатации трудящихся.

**Список литературы**

1. Вершигора Е.Е. Менеджмент: Учеб. Пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 283 с.
2. Герчикова И.Н. Менеджмент М., ЮНИТИ, Банки и Биржи, 2007.
3. Ерманский О.А. Научная организация труда в системе Тейлора. 2-е изд. - М.: Дело, 2005.
4. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. - М.: Дашков и К, 2008.
5. Управление персоналом организации: Учебник для вузов / Под ред. В. Н. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 512 с.
6. Уткин Э.А. Тейлоризм: хорошо забытое прошлое или вполне реальное будущее? // Человек и труд. - 2001. - № 10.
7. Щекин Г.В. Теория и практики управления персоналом. - К.: МАУП, 2008.