**Менеджмент 1.**

1. Наука вместо традиционных навыков.

 Возможно Фредерик Тейлор имел в виду что на смену старым кустарным сугубо практическим методам работы должны прийти научные методы и исследования каждого отдельного вида трудовой деятельности автоматизация и механизация большинства процессов производства и обработки продукции и внедрения научно-технических методов в управление предприятием и коллективом.

1. Гармония вместо противоречий.

 Я понимаю что место конфликтов между рабочими и администрацией, подчинёнными и начальством должны занять такие отношения которые позволят установить стабильную психологическую атмосферу позволяющую повысить производительность труда в коллективе. Когда на предприятии сплочённый коллектив и хорошо налажена связьмежду отдельными подразделениями – не возникает разногласий и трений в вопросах касающихся внутренних отношений, не теряется время на их урегулирование и не отвлекаются от своих обязанностей люди, а значит предприятие развивается быстрее и имеет больше шансов выйти (удержаться) на рынке сбыта своей продукции.

1. Сотрудничество вместо индивидуальной работы.

 Сотрудничество администрации и рабочих в деле практического внедрения НОТ. Стремление объединить рабочих в коллектив с целью создания наилучших условий труда и взаимозаменяемости любого члена коллектива. Если верить пословице то “ Одна голова хорошо, а две лучше ” поэтому работа которая делается не одним индивидуумом а коллективом людей более прогрессивна и эффективна и по качеству работа выполненная одним человеком уступает коллективному труду т.к. точка зрения оной единицы не отражает всей полноты охвата коллективного мышления и является более ущербной.

1. Максимальная производительность вместо ограничения производительности.

 Не ограничивать скорость выполнения какой либо работы что отражается на производительности не в лучшую сторону. Возможно Тейлор предполагал что предприятие будет развиваться по идеально сказочной схеме т.е. рабочие будут “пахать” на износ, трудиться “не покладая рук” повышая производительность своего труда но за это получать почти столько же как если бы они работали в 2 раза меньше при этом не имея ни какой моральной либо материальной заинтересованности.

1. Развитие каждого отдельного рабочего до максимальной его производительности и максимального благосостояния.

 Предприятие должно создать для работника такие условия труда при которых его производительность достигнет максимальной отметки и он был заинтересован в дальнейшем её повышении. При этом труд каждого работника должен оплачиваться в соответствии с той выработкой и той производительностью с какой он работает. Соответственно чем больше его производительность и КПД тем больше его материальная заинтересованность, и их повышение как правило ведёт к росту его благосостояния.