Содержание

Введение

1. Краткая биография

2. Фредерик Тейлор и его вклад в развитие менеджмента

2.1 Эволюция управленческой деятельности и менеджмента

2.2 Научный менеджмент Фредерика Тейлора

2.3 Критика школы научного управления

Заключение

Список использованной литературы

## Введение

Актуальность. История развития человечества показывает, что прежде всего высокий уровень культуры в целом, как уровень сознания, и в частности, уровень культуры управления развитием, определяет способность человека к сотрудничеству, содружеству, интеграции и более эффективному развитию.

Развитие менеджмента осуществлялось эволюционно, путем возникновения научных школ менеджмента и их взаимодействия. Почти вековая история развития менеджмента как науки, имеет богатый материал по концептуально-теоретическим разработкам природы управленческой деятельности, методам оценки эффективности профессионального управления, а также по описаниям образцов практической деятельности менеджеров.

Отсчет эре научного менеджмента положило опубликование Тейлором в 1911 году книги "Принципы научного управления", значение которой для менеджмента, может быть, такое же, как для христианства - Библия. Управление стало считаться самостоятельной областью исследования.

В основу методологии научного управления был положен анализ содержания работы и определение ее основных компонентов. Ф. Тейлор считал, что "только путем принудительной стандартизации методов, принудительного использования наилучших условий и орудий труда и принудительного сотрудничества можно обеспечить общее ускорение темпа работы".

Разрабатываемая система управления наиболее эффективна тогда, когда она вобрала в себя весь предшествующий опыт, накопленный множеством различных течений и обоснованный научно. Новая система управления, система менеджмента имеет самые глубокие корни, зародившиеся в начале XX века. Следовательно, на современном этапе развития в управленческой деятельности необходимы глубокие знания законов, управляющих эволюцией окружающего мира, целей, мотивов развития человечества, и, что особенно важно, механизма реализации этих целей.

Цель работы: изучить основные положения менеджмента Фредерика Тейлора - основателя школы научного управления.

Работа состоит из введения, основной части, заключения и списка литературы.

## 1. Краткая биография

Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915) родился в Пенсильвании в семье адвоката.

Образование получил во Франции и Германии, затем - в академии Ф. Экстера в Нью-Хэмпшире.

В 1874 году окончил Гарвардский юридический колледж, но из-за проблем со зрением не смог продолжить образование и устроился работать рабочим пресса в промышленные мастерские гидравлического завода в Филадельфии.

В 1878 году, в пик экономической депрессии, получил место разнорабочего на Мидвэльском сталелитейном заводе. Там Тейлор прошел за 6 лет путь от рабочего до главного инженера. С 1882 по 1883 гг. работал начальником механических мастерских.

Осознавая необходимость технического образования он поступил на заочное отделение технологического института и получил степень инженера - механика в 1883 году.

В 1884 году Тейлор становится главным инженером, в этом же году он впервые использовал систему дифференциальной оплаты за производительность труда.

С 1890 по 1893 гг. Тейлор - главный управляющий Мануфактурной инвестиционной компании в Филадельфии, владелец бумажных прессов в Мэне и Висконсине, где организовал собственное дело по управленческому консультированию, первое в истории менеджмента.

С 1885 года Тейлор - член Американского Общества инженеров-механиков, которое сыграло большую роль в организации движения за научные методы управления производством в США. В 1906 году Тейлор становится его президентом, а в 1911 году - учреждает Общество содействия научному менеджменту.

С 1895 года Тейлор начал свои всемирно известные исследования по научной организации труда. Основные теоретические концепции Ф. Тейлора изложены в его работах "Управление фабрикой" (1903 г), "Принципы научного управления" (1911 г), "Показания перед специальной комиссией Конгресса" (1912 г).

## 2. Фредерик Тейлор и его вклад в развитие менеджмента

## 2.1 Эволюция управленческой деятельности и менеджмента

История управленческой мысли своими корнями уходит в глубь веков и тысячелетий. Практика управления так же стара, как и само человечество. Однако управление в древности нельзя было называть менеджментом в полном смысле. Скорее всего, оно представляло собой предысторию менеджмента и имело зачаточный, примитивный и ненаучный характер. Шел длительный и необходимый процесс накопления практического опыта управления и его осмысления.

Первые попытки теоретического осмысления управления начались в эпоху становления капитализма в странах Запада. Попытки дать объяснение мотивов активной деятельности людей были сделаны рядом ученых и практиков в XVII-XVIII вв.

Заметный толчок и интерес к теоретическому осмыслению управления появился в условиях промышленной революции в странах Запада и Америке в середине XIX - начале ХХ в. В этот период шел процесс становления и оформления управления как науки. ХХ в. - период эволюционного развития науки управления, т.е. менеджмента, путем возникновения различных концепций и школ менеджмента.

В литературе имеется несколько подходов и школ управления, каждая из которых акцентирует внимание на определенных позициях и взглядах. Так, М. Мескон в книге "Основы менеджмента" выделяются четыре подхода: [[1]](#footnote-1)

С точки зрения научного управления - школа научного управления.

Административный подход - классическая (административная школа).

Сточки зрения человеческих отношений и науки о поведении - школа человеческих отношений и поведенческих наук.

С точки зрения количества методов - школа науки управления.

Начало зарождения науки управления и возникновения менеджмента в конце XIX - начале ХХ вв. положила школа научного управления.

Возникновение школы связано в первую очередь с работами Фредерика Тейлора. В 1911 году Ф. Тейлор, обобщив практику управления промышленными предприятиями, опубликовал книгу "Принципы научного управления". С этого времени теория и практика менеджмента развивалась под воздействием происходящих изменений в мировой экономической системе, постоянного совершенствования рациональности производства и необходимости учета меняющихся социоэкономических факторов.

Школа научного управления стала серьезным переломным этапом, благодаря которому управление стало признаваться как самостоятельная область деятельности и научных исследований. Впервые было доказано, что управление может значительно повысить эффективность организации.

Представителями этой школы:

проводились исследования содержания работы и ее основных элементов;

проводились замеры затрат времени на выполнение приемов труда (хронометраж);

исследовались рабочие движения, выявлялись непродуктивные;

разрабатывались рациональные приемы труда; предложения по совершенствованию организации производства;

предлагалась система стимулирования труда с целью заинтересованности рабочих в увеличении производительности труда и объема производства;

обосновывалась необходимость предоставления рабочим отдыха и неизбежных перерывов в работе;

устанавливались нормы выработки, за превышение которых предлагалась дополнительная оплата;

признавалась важность отбора людей для выполнения соответствующей работы и необходимость обучения;

управленческие функции выделялись в отдельную сферу профессиональной деятельности.

## 2.2 Научный менеджмент Фредерика Тейлора

Ф. Тейлора называют отцом научного менеджмента и родоначальником всей системы научной организации производства и уже более ста лет вся современная теория и практика в области научной организации труда использует "тейлоровское" наследие. И это не случайно, что теория управления была основана инженером, досконально знающим технологию промышленного предприятия и на собственном опыте познавшего все особенности взаимоотношений между рабочими и руководителями.

Широкая известность пришла к Тейлору после его выступления на слушаниях в Конгрессе США по изучению цехового управления. Впервые менеджменту была придана смысловая определенность - он определен Тейлором как "организация производства".

В основе системы Тейлора лежит положение о том, что для эффективной организации работы предприятия необходимо создать такую систему управления, при которой бы обеспечивался максимальный рост производительности труда при наименьших затратах.

Эту мысль Тейлор сформулировал так: "Необходимо осуществлять такое руководство предприятием, чтобы исполнитель при наиболее благоприятном использовании всех своих сил, мог бы в совершенстве исполнить ту работу, которая соответствует наивысшей производительности, предоставляемого ему оборудования". [[2]](#footnote-2)

Тейлор предположил, что проблема, прежде всего, связана с недостатком практики управления. Предмет его исследований было положение рабочих в системе машинного производства. Тейлор поставил перед собой цель выявить принципы, позволяющие максимально извлечь "пользу" от любого физического труда, движения. И на основе анализа статистических данных им была обоснованна необходимость замены господствующей в то время системы общего руководства управления той, которая основана на повсеместном использовании специалистов узкого профиля.

Среди важнейших принципов научной организации труда Тейлора выделяются такие, как специализация работы и распределение ответственности между рабочими и управляющими. Эти принципы легли в основу проповедуемой Тейлором функциональной структуры организации, которая должна была сменить господствовавшую тогда линейную структуру.

Находясь под влиянием идей Адама Смита относительно разбиения работы на простейшие задачи и поручения каждой из них низко квалифицированному специалисту, Тейлор стремился собрать единую команду и, тем самым, он в максимальной степени снижал издержки и повышал производительность труда.

Он, одним из первых, применил в системе оплаты труда точный расчет (взамен интуиции) и ввел систему дифференцированной заработной платы. Он полагал, что в основе научной организации деятельности предприятия лежит пробуждение инициативы работников, и что для резкого повышения производительности труда необходимо изучать психологию наемных работников и администрация должна перейти от конфронтации с ними к сотрудничеству.

Большинство людей в эпоху зарождения капитализма полагали, что основные интересы предпринимателей и рабочих противоположны. Тейлор, напротив, в качестве основной своей предпосылки, исходил из твердого убеждения в том, что истинные интересы тех и других совпадают, так как "благосостояние для предпринимателя не может иметь места в течение долгого ряда лет, если оно не сопровождается благосостоянием занятых в его предприятии рабочих". [[3]](#footnote-3)

Система сдельной работы, введенная еще задолго до Тейлора, поощряла побудительные мотивы и инициативу тем, что оплачивала выпуск продукции. Такие системы полностью провалилась до Тейлора, так как стандарты были плохо установлены, а работодатели урезали зарплату рабочим, как только те начинали зарабатывать больше. Рабочие ради защиты своих интересов скрывали новые более прогрессивные методы и приемы работы и совершенствования.

Помня о прошлом опыте урезания зарплаты при превышении определенного уровня, рабочие пришли к соглашению относительно производительности и заработка. Тейлор не порицал этих людей и даже симпатизировал им, так как чувствовал, что это были ошибки системы.

Первые попытки изменить систему натолкнулись на противодействие рабочих. Он пытался убедить, что они могут сделать больше. Тейлор начал с объяснения токарям того, как можно получить больше продукции с меньшими затратами благодаря его новым методам работы. Но он потерпел с неудачу, т.к они отказывались следовать его инструкциям. Он решился на более крупные изменения норм труда и оплаты: теперь они должны были работать лучше за ту же цену. Люди ответили порчей и остановкой машин. На что Тейлор ответил системой штрафов (доходы от штрафов шли в пользу рабочих). Тейлор не выиграл в битве со станочниками, но извлек из борьбы полезный урок. Он больше никогда не будет использовать систему штрафов и позже создаст строгие правила против урезания зарплаты. Тейлор пришел к выводу о том, что для предотвращения таких неприятных стычек между рабочими и управленцами следовало создать новую промышленную схему.

Он полагал, что сможет преодолеть отлынивание тщательным исследованием работы в целях установления точных норм выработки. Проблема состояла в нахождении полных и справедливых норм для каждого задания. Тейлор решил установить научно, что люди должны делать с оборудованием и материалами. Для этого он начал использовать методы научного поиска данных путем эмпирических исследований. Тейлор, вероятно, и не задумывался о создании некой общей теории, применимой к другим профессиям и отраслям, он просто исходил из необходимости преодолеть вражду и антагонизм рабочих.

Изучение времени операций стало основой всей системы Тейлора. Оно сформулировало основу научного подхода к работе и имело две фазы: "аналитическую" и "конструктивную".

При анализе каждая работа разбивалась на множество элементарных операций, часть из которых отбрасывалась. Затем измерялось и фиксировалось время, затрачиваемое на каждое элементарное движение в исполнении наиболее умелого и квалифицированного ее исполнителя. К этому записанному времени добавлялся процент, чтобы покрыть неизбежные задержки и перерывы, и так же другие проценты, отражающие "новизну" работы для человека и необходимые перерывы на отдых. Большинство критиков как раз в этих надбавках и видели ненаучность метода Тейлора, т.к они определялись на основе опыта и интуиции исследователя. Конструктивная фаза включала создание картотеки элементарных операций и времени, затрачиваемого на выполнение отдельных операций или их групп. Более того, эта фаза вела к поиску улучшений в приборах, машинах, материалах, методах и конечной стандартизации всех элементов, окружающих и сопровождающих работу.

В своей статье "Система дифференцированной оплаты" Фредерик Тейлор впервые заявил о новой системе, которая включала изучение и анализ времени выполнения операций для установления норм или стандартов, "дифференциальная оплата" сдельной работы, "плата человеку, а не занимаемой должности". Этот ранний доклад о стимулах и надлежащих отношениях между рабочими и менеджментом предвосхитил его философию взаимного интереса между этими сторонами. Тейлор исходил из признания, что, противясь получению рабочим большей зарплаты, работодатель сам получал меньше. Он видел взаимный интерес в сотрудничестве, а не конфликте между рабочими и менеджментом. Он критиковал практику работодателей найма дешевого труда и выплаты возможно низшей зарплаты, как и требования рабочих об оплате своего труда по максимуму. Тейлор выступал за высокую оплату труда первоклассных работников, стимулируя их работать производить больше стандарта благодаря эффективным условиям и с меньшими затратами усилий. Результатом была высокая производительность труда, которая выливалась в меньшие затраты на единицу продукции для работодателя и большую зарплату для рабочего. Суммируя свою систему оплаты труда Тейлор выделил цели, которые должны преследоваться каждым предприятием:

Каждый рабочий должен получать наиболее сложную для него работу;

Каждый рабочий должен призываться выполнить максимум работы, на который способен первоклассный рабочий;

Каждый рабочий, когда он работает со скоростью первоклассного, доложен получать надбавку от 30% до 100% за работу, которую он выполняет выше среднего уровня.

Задачей менеджмента было нахождение работы, для которой данный рабочий подходил лучше всего, содействие ему в становлении первоклассным рабочим и обеспечение его стимулами для наивысшей производительности. Он пришел к выводу, что главнейшим различием между людьми был не их интеллект, а воля, стремление к достижению.

Тейлор создал также систему управления заданиями. Сегодня, после того как Дракер создал управление по целям, это новшество Тейлора можно было бы назвать менеджментом по заданиям. Тейлор определял менеджмент как "точное знание того, что хочешь от человека и наблюдение за тем, как он делает это наилучшим и наиболее дешевым способом". [[4]](#footnote-4) Он добавлял, что краткое определение не может полностью отобразить искусство управления, но подчеркивал, что "отношения между работодателями и рабочими являются, несомненно, самой важной частью этого искусства". Менеджмент, по его представлению, должен создать такую систему работы, которая обеспечивала бы высокую производительность, а стимулирование работника вело бы к еще большей производительности.

Понимая, что его система работы зависит от тщательного планирования, он основал концепцию "управлениями заданиями", которая впоследствии стала называться "научным менеджментом". Менеджмент по заданиям состоял из 2 частей:

каждый день рабочий получал определенное задание с детально описанными инструкциями и точными указанием времени для каждого этапа работы;

рабочий, выполнивший задание в определенное время получал более высокую зарплату в то время как те, кто затратил больше времени, получали обычный заработок.

Задание было основано на детальном изучении времени, методов, приборов и материалов. Будучи однажды определенными и порученными первоклассным (образцовым) работникам эти задания в будущем не требовали затрат времени и энергии менеджера, который мог сосредоточиться на организации общей системы работы. Непосредственной проблемой организации было направление усилий менеджмента на планировании работы и руководстве по ее завершению.

Это разделение двух функций базируется на специализации труда как руководителей, так и рабочих, и на рациональном подходе к формированию иерархии управления в организациях. На каждом уровне организации происходит специализация функций. Разделяя планирование работ и их выполнение, производственные организации образуют отделы планирования, задача которых - выработка точных ежедневных предписаний для управляющих. Тейлор, однако, пошел дальше и обосновал необходимость специализации руководителей низовых звеньев - групп исполнителей.

Концепция функционального руководства группой состоит в делении работы управляющими таким образом, чтобы каждый человек (начиная с помощника управляющего и ниже) имел столько функций, сколько он может выполнить. Тейлор считал, что традиционные функции руководителя низовой группы сводятся к деятельности и по планированию, и по управлению (рис.1).

Рисунок 1 - Функциональное руководство группой по Тейлору

Тейлор отмечал, что деятельность по планированию должна выполняться в департаментах планирования служащими, специализирующимися на этих вопросах. Он выделял четыре различные подфункции, которые должны выполняться четырьмя различными индивидами: служащий по порядку и направлению работы, служащий по инструкциям, служащий по времени и стоимости и служащий по соблюдению цеховой дисциплины. Управленческая деятельность должна была проявляться на уровне цехов и проводиться четырьмя различными лицами: начальником смены, приемщиком, руководителем ремонтной мастерской, руководителем по нормированию.

Для того, чтобы справиться с возрастающей сложностью управления Тейлор создал уникальную форму руководства, названную им "функциональный руководитель". Предполагалось, что производственный процесс улучшится, так как ни сам рабочий, ни один из руководителей группы не может быть специалистом по всем подфункциям. Вместе с тем рабочий, который пытается следовать инструкциям всех специализированных руководителей, с трудом может удовлетворить их всех. Громоздкость такого организационного устройства, несомненно, объясняет его малое распространение в промышленности. Однако следует признать, что функции планирования производства уже в других формах существуют в современной промышленности, а в функциях промышленного проектирования и кадрового состава можно найти функции руководителя по нормированию и по соблюдению цеховой дисциплины.

Тейлор определил 9 признаков, определяющих хорошего руководителя низшего звена - мастера: ум, образование, специальные или технические знания, ловкость руководителя или сила, такт, энергичность, выдержка, честность, собственное мнение и здравый смысл, хорошее здоровье.

Но, несмотря на значение личных и деловых качеств специалиста, администратора, главным условием является "система" организации, которую и должен наладить руководитель. Тейлор обращает внимание на необходимость обеспечения правильного подбора, разумного использования специалистов, которое видел в углублении специализации функций работников, а функции администрации состоят в таком распределении работы по управлению, когда каждый служащий от помощника директора до низших должностей призван исполнять возможно меньшее количество функций.

Типичный менеджер тех дней не умел и не занимался планированием. Его новый стиль управления начался с отделения планирования работы от ее исполнения, что стало заметным достижением его времени. Тейлор разделил ответственность на две основные сферы: обязанности по исполнению и по планированию.

В исполнительской сфере мастер руководил всей подготовительной работой перед подачей материала в машину. "Мастер - скоростник" начинал свою работу с момента, когда материалы загружены и отвечал за настройку станка и орудия труда. Инспектор отвечал за качество работы, а механик по обслуживанию нес ответственность за ремонт и поддержание рабочего состояния оборудования. В сфере планирования технолог определял последовательность операций и передачу изделия от одного исполнителя или машины к последующему исполнителю или машине. Нормировщик (клерк по технологической карте) составлял письменную информацию об инструментах, материалах, нормах выработки и прочих технологических документах. Нормировщик по труду и стоимости рассылал карточки для регистрации затраченного на операцию времени и стоимости убытков, и обеспечивал возврат этих карточек. Клерк по кадрам, следящий за дисциплиной, вел карточки учета достоинств и недостатков каждого работника, служил "миротворцем", т.к. улаживал производственные конфликты и занимался наймом и увольнением сотрудников.

Одним из важнейших принципов управления, разработанных Тейлором, стал принцип соответствия работника занимаемой должности. Тейлор предложил систему подбора кадров, полагая, что каждого служащего необходимо обучать азам своей профессии. По его мнению, именно на руководителей возлагается полная ответственность за всю работу, которую выполнили его служащие, тогда, как каждый из них несет персональную ответственность только за свою часть работы.

Таким образом, Тейлором были сформулированы четыре основополагающих принципа управления производством:

1) научный подход к выполнению каждого элемента работы;

2) кооперация менеджеров с рабочими;

3) системный подход к обучению;

4) разделение ответственности.

Эти четыре положения выражают главную идею научного управления: для каждого вида деятельности человека вырабатывается теоретическое обоснование, а затем осуществляется его обучение (в соответствии с утвержденным регламентом), в ходе которого он приобретает необходимые навыки работы. Такой подход противостоит методу волевых решений, когда задачи управляющих и рабочих не четко разделены. Тейлор полагал, что посредством более эффективной организации труда общий объем благ может быть увеличен, а доля каждого участника может увеличиваться без сокращения доли других. Поэтому если и управляющие, и рабочие выполняют свои задачи более эффективно, то доходы и тех и других будут возрастать. Обеим группам следует пережить то, что Тейлор называл "умственной революцией", прежде чем станет возможным широкое применение научного управления. "Умственная революция" будет заключаться в создании атмосферы взаимопонимания руководителей и рабочих на почве удовлетворения общих интересов.

Тейлор утверждал, что "искусство научного управления - это эволюция, а не изобретение" и, что рыночные отношения имеют свои законы и собственную логику развития, для которой нет и не может быть унифицированных решений и подходов. Тейлор показал, что внутрипроизводственные отношения, и в первую очередь, субординация, т.е. поведение и общение рядовых работников и управленческого персонала, оказывает непосредственное влияние на темпы роста производительности труда.

Фредерик Тейлор и его соратники представляют собой первую волну синтеза в научном менеджменте. Научный менеджмент характеризуется как процесс соединения физических ресурсов или технических элементов организации с человеческими ресурсами для достижения целей организации. С технологической стороны научный подход Тейлора был направлен на анализ существующей практики в целях стандартизации и рационализации использования ресурсов. Со стороны человеческих ресурсов он искал наиболее высокую степень индивидуального развития и вознаграждения путем уменьшения усталости, научного отбора, соответствия способностей работника выполняемым им работам, а также путем стимулирования работника. Он не игнорировал человеческий элемент, как это нередко отмечается, но подчеркивал индивидуальную, а не социальную, групповую сторону человека.

Тейлор был центром движения научного менеджмента, но люди, окружавшие и знавшие его, также содействовали становлению и распространению научного менеджмента.

Наибольший эффект от внедрения его система, получила на предприятиях Генри Форда, который благодаря научной организации труда добился революционного роста производительности и уже в 1922 году выпускал на своих заводах каждый второй автомобиль в мире.

Будучи талантливым инженером-механиком и изобретателем, Форд позаимствовал у Тейлора основные принципы рационального функционирования предприятия и практически впервые внедрил их в полном объеме на своем производстве.

## 2.3 Критика школы научного управления

Критики к недостаткам этой школы относят недооценку человеческого фактора. Ф. Тейлор был промышленным инженером, поэтому основное внимание он уделял исследованию технологии производства, рассматривал человека как элемент производственной технологии (как машину). Кроме того, эта школа не исследовала социальные аспекты человеческого поведения. Мотивация и стимулирование труда хотя и рассматривались как фактор эффективности управления, однако представление о них было примитивным и сводилось лишь к удовлетворению утилитарных потребностей работников (т.е. физиологических). Однако следует учитывать то, что в этот период науки - социология и психология, еще были недостаточно развиты, разработка данных проблем начала осуществляться в 1930-1950-х годах).

В современное время тейлоризм определен как "потогонная система", направленная на выжимание из человека максимума сил в интересах прибыли хозяина.

## Заключение

Таким образом, менеджмент как способ и наука управления возник в определенных исторических условиях и прошел определенный путь своего развития.

Начало эпохе, которая может быть охарактеризована как поиск способностей и систематизация знаний о менеджменте положил Фредерик Уинслоу Тейлор. Он по праву считается основателем научного менеджмента.

В основе менеджмента Ф. Тейлора лежало положение о том, что управленческие решения принимаются на основе научного анализа и фактов, а не догадок. Предложенная им система организации труда и управленческих отношений вызвала "организационную революцию" в сфере производства и управления им.

Главные идеи Тейлора в области организации труда:

Определение рабочего задания на основе изучения всех элементов работы.

Определение нормы времени по данным замеров или по нормативам.

Определение методов работы на основе тщательных экспериментов и фиксирование их в инструкционных картах.

Основы системы Тейлора:

Умение анализировать работу, изучать последовательность ее выполнения;

Подбор рабочих (работников) для выполнения данного вида;

Обучение и тренировка рабочих;

Сотрудничество администрации и рабочих.

Важная характеристика системы - ее практическая реализация с помощью определенных средств, или "техника системы". Применительно к разработкам Ф. Тейлора она включала:

Определение и точный учет рабочего времени и решение в этой связи проблемы нормирования труда;

Подбор функциональных мастеров - по проектированию работы; движениями; нормированию и заработной плате; ремонту оборудования; планово - распределительным работам; разрешению конфликтов и дисциплине;

Введение инструкционных карт;

Дифференциальная оплата труда (прогрессивная оплата);

Калькуляция затрат на производство.

Резюмируя, можно сказать, что главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т.е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление.

Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

Идеи Ф. Тейлора получили широкое распространение в индустриальных экономиках в 1920-1930-х гг.

Взгляды этой школы поддерживал Генри Форд, который писал, что "деловые вопросы должны решаться системой, а не гениями организации".

В современных условиях возникли новые подходы к пониманию сущности менеджмента, основанные на обобщении, интегрировании идей всех предшествующих школ.

## Список использованной литературы

1. Василевский А.И. История менеджмента: Курс лекций / А.И. Василевский. - М.: РУДН, 2005. - 264 с.
2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие / Г.Я. Гольдштейн. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. - 94 с.
3. Кравченко А.И. История менеджмента / А.И. Кравченко. - 5-е изд. - М.: Академ. Проект: Трикста, 2005. - 560 с.
4. Кузнецова Н.В. История менеджмента / Н.В. Кузнецова. - Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 2004. - 216 с.
5. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Вильямс, 2007. - 672 с.
6. Орчаков О.А. Теория организации: Учебный курс / О.А. Орчаков. - М.: Финансы и статистика, 2007. - 266 с.
7. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов / И.И. Семенова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 222 с.
8. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. Пер. с англ. - М.: Контроллинг, 1991. - 104 с.
9. Хрестоматия по экономической теории. / Сост. Е.Ф. Борисов. - М.: Юристъ, 2000. - 536 с.
1. Мескон М. Основы менеджмента / М.Мескон и др. - М.: Вильямс, 2007. – С.47. [↑](#footnote-ref-1)
2. Тейлор Ф.У.Принципы научного менеджмента / Ф.У.Тейлор. Пер. с англ. **–** М.: Контроллинг**,** 1991. – С.14. [↑](#footnote-ref-2)
3. Там же. [↑](#footnote-ref-3)
4. Василевский А.И. История менеджмента: Курс лекций / А.И.Василевский. - М.: РУДН, 2005. – С.64 . [↑](#footnote-ref-4)