

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/279592>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Социология управления

Введение 3

1. Основы учения Ф.У. Тейлора в науке управления 4

2. Ф. Тейлор и современный отечественный менеджмент 14

Заключение 19

Список литературы 20

Введение

Потребность разработки на научном уровне принципов управления предприятием возникла на Западе в процессе стремительного развития промышленной революции, индустриализации общества и вхождения капитализма в новую стадию развития. Становились более сложными политические, социальные и экономические отношения. На промышленных предприятиях внедрялись новые технологии. Но для эффективного функционирования производства требовалась не только передовая для своего времени техника и соответствующие ей навыки у сотрудников. Промышленное предприятие становится все более сложной социальной системой, своеобразным слепком тогдашнего общества, организация управлением которой требовала новых современных подходов.

Основателем научной теории управления считается американский предприниматель и инженер Ф.У. Тейлор (1856-1915), заложивший в конце XIX – начале XX века основы теории организации менеджмента, которая в наши дни считается классической.

Тейлоризм является не только неотъемлемой частью истории управления, но и обладает значительным влиянием как система управления. Тема максимизации эффективности деятельности рабочих является актуальной и перспективной в современном менеджменте в любое время, ведь от этого зависит прибыль компании. Рациональное управление, основанное на идее Тейлора, является одним из важных аспектов организации всей системы предприятия, так как оно дает четкую структуру и от этого зависит эффективность предприятия.

Цель работы – раскрыть вклад Ф.У. Тейлора в науку управления.

Задачи работы: представить основы учения Ф.У. Тейлора в науке управления; рассмотреть Ф. Тейлора и современный отечественный менеджмент.

1. Основы учения Ф.У. Тейлора в науке управления

Крупные сдвиги в экономике страны, обусловленные научно-техническим прогрессом, начались в конце XIX – начале XX века. Именно в этот момент стали появляться предприятия и организации, где работало большое количество рабочих, деятельность которых нужно было контролировать и координировать. Однако старая система управления с этой задачей уже не справлялась, так как использовала только эмпирические достижения. В большей степени именно американские предприятия, которые бурно развивались, испытывали несоответствие старой практики и новых условий. Также данные предприятия первые начали проводить эксперименты, которые должны были выявить, как на производительность труда влияют различные факторы и условия труда. Независимо друг от друга эти эксперименты проводили Г. Эмерсон, Л. Гилберт, Г. Гант и Ф. Тейлор и другие промышленники и ученые, которые смогли сформулировать основные положения школ научного управления, которые в менеджменте относятся к классическому направлению.

Тейлор по праву считается основоположником «рационалистической» школы. За несколько лет из простого рабочего он превратился в главного инженера сталелитейной компании [14, с.242].

Тейлор получил заочное образование и квалификацию инженера-механика в Европе, затем продолжал учебу в США в области юриспруденции, параллельно начав работу в качестве помощника мастера на

сталелитейном предприятии, где сделал успешную административную карьеру, вершиной которой стали должности главного инженера и консультанта по управлению. Уже в роли инженера Тейлор заслужил признание, внедрив в производственный процесс скоростные методы металлообработки, а затем, в должности главного инженера, распространив методы интенсификации труда на производственный процесс в целом. Подобные инновации вызвали сопротивление со стороны рабочих, что побудило ученого к решению управленческих задач в целях преодоления сопротивления, к разработке методов материального стимулирования, преимущественно негативного: депремирования, снижения уровня заработной платы и т.п. вплоть до увольнения и найма новых работников вместо уволенных. Это привело к временному росту производительности труда у части рабочих, опасавшихся потерять рабочее место, однако большинство из них оставались недовольными и оказывали давление на первых, вынуждая тех снижать нормы выработки. Таким образом, противостояние между рабочими и администрацией дополнилось эскалацией горизонтальных конфликтов между отдельными группами рабочих. Это побудило Тейлора к разработке научных принципов управления организацией, которые помогли бы преодолеть противоречия интересов администрации и наемных работников, основные из которых изложены в его работе «Принципы научного менеджмента», написанной в 1911 г. [Taylor F.W., 1911] и переведенной на русский язык в 1991 г. [Тейлор Ф.У., 1991], а также в книге «Научная организация труда», обобщающей основные положения его доклада комитету представителей администрации 1912 г.

В своей работе особое внимание он уделял следующим важным вопросам менеджмента: нормированию труда; организации рабочих мест; анализу трудовых движений на основе усовершенствованной методики; учету затрат рабочего времени [2, с.652]. Его работы содержат специальные рекомендации, которые смогли бы улучшить использование средств производства и труда рабочих: применение дифференцированной оплаты труда; учет рабочего мнения; введение четкого регламента и стандартов на использование средств труда, инструментов, времени рабочих операций. Ему удалось свои взгляды на зарождающуюся науку управление, касающуюся роли менеджеров в производстве, нормирования и стимулирования труда рабочих и другое, изложить в своих книгах «Принципы научного управления» и «Управление предприятием».

В качестве цели он ставил перед собой рационализацию производства, обуславливающую рост производительности труда. Одновременно Ф. Тейлор рекомендовал в управлении придерживаться таких методов [7, с.40]:

- стимулирование выполнения производственных задач;
- обеспечение рабочих мест всем необходимым для выполнения работы;
- кропотливый подбор работников и обучение их рациональным методам выполнения работы;
- научный подход к изучению каждой задачи.

В «Принципах научного управления» Тейлор выдвинул идею о том, что, поскольку на современном предприятии осуществляется сложный производственный процесс, отдельный рабочий не способен в полной мере осознать для себя его нюансы и, следовательно, рационально организовать собственный труд. Именно по этой причине организационные функции должны быть возложены на администрацию предприятия, а рабочему следует лишь точно выполнять поступающие распоряжения и указания [12, с.287].

Ф. Тейлор являлся сторонником активного управления производством, смысл которого видел в том, что руководители должны заранее планировать работу каждого исполнителя и считал, что самый лучший и дешевый способ грамотного управления заключается в умении ставить и реализовывать цели.

Выработка научного фундамента или единственного способа (инструмента) организации работы, который, по мнению Ф. Тейлора, может быть найден для любой работы в любой отрасли, должен заменить собой старые традиционные и грубопрактические методы, применяемые ранее. Выработка этих методов является задачей управляющих, которые затем должны отобрать рабочих, наиболее подходящих для той или иной работы и обучить их выполнению данной работы на основе научных принципов. Данный тезис Ф. Тейлора актуален и по сей день.

Классическая система научного менеджмента получила со временем широкую известность и стала применяться на практике, способствуя

1. Васильева К.А., Кузяшев А.Н. Учение Ф. Тейлора и современные проблемы отечественного менеджмента // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. - №1. – С.117-119.
2. Виханов П.А., Семенова О.В. Место и роль идеи Тейлора в современной системе менеджмента // XVI

королевские чтения: сборник материалов конференции. – Самара: СамНИУ им. ак. С.П. Королева, 2021. – С.652-653.

3. Добрина О.А. Представления о человеке труда в классической теории социологии управления организацией: Фредерик Тейлор и Элтон Мэйо // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2019. - №3. – С.412-420.

4. Каз Е.М. Трансформация представлений о роли социальности в управлении человеческими ресурсами и концепция доверия // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2021. - №3. – С.1-10.

5. Киреева Н.Р. Механистический и очеловеченный научный менеджмент: Фредерик Тейлор и Генри Гантт // Вестник ИЭАУ. – 2019. - №25. – С.7-12.

6. Кузяшев А.Н., Топунова И.Р. Закономерности многообразия форм собственности в экономике // Азимут научных исследований: экономика и управление. Тольятти. - 2017. - Т.6. - №4. - С. 146-149.; Минеева Р.Р., Кузяшев А.Н. Актуальные вопросы, связанные с оценкой персонала // Научный электронный журнал «Меридиан». - 2019. - №14. - С.114-116.

7. Майборода М.Б., Никулина И.Е. Развитие классических методологий менеджмента // Наука сегодня: проблемы и пути решения: материалы конференции. – Вологда: Маркер, 2019. – С.40-42.

8. Насретдинова З.Т., Ахмедина Г.Б., Кузяшев А.Н., Рахматуллин Ю.Я. Генезис кооперативных отношений в аграрной сфере экономики России // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. - 2019. - №1. - С.53-59.

9. Проблемы менеджмента в России и пути их решения. Информационный ресурс sibac.info [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sibac.info/studconf/science/xlii/102398>.

10. Сайтгареева Р.Ш., Кузяшев А.Н. Современный подход менеджмента к проблемам российских промышленных предприятий // Научный электронный журнал «Меридиан». - 2019. - №13. - С. 21-23.

11. Саралинова Д.С., Муллахмедова С.С., Юшаева Р. С. Э. Построение эффективной системы кадровой службы органов власти / Д. С. Саралинова, // Наука и бизнес: пути развития. – 2020. – №11. – С. 198-200.

12. Сокиркин Д.Н. «Школа человеческих отношений» в контексте формирования социологической концепции управления // Russian economic bulletin. – 2020. – Т.3. - №4. – С.286-292.

13. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. – М.: Livrezon, 2021. – 250с.

14. Юшаева Р.С.Э., Хажмурадова А. . Как донести до подчиненных непопулярное решение // Известия Чеченского государственного педагогического института. – 2018. – Т. 19. – №2. – С. 242-244.

15. Яшаева Р.З.-Э., Сайдулаева С.М. Принципы управления и их историческое развитие // Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты: сборник научных трудов. – Курск: ЮЗГУ, 2021. – С.439-442.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/279592>