

ОСОБЕННОСТИ НАУЧНЫХ ПОДХОДОВ К МЕНЕДЖМЕНТУ

Студент гр. 10302219 Букатова А.С.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Гурина Е.В.

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Понятие менеджмента возникло в США в начале XIX-XX веков. Формирование данного понятия развивалось множеством ученых, таких как Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Портер, Й. Шумпетер.

При этом на начальном этапе развития данного понятия, оно очень часто было синонимом с понятием «управление»

Первый большой шаг изучения управления как науки был сделан Ф. Тейлором (1856-1915 гг.), который возглавил движение научного управления. Он изучал эффективность деятельности предприятия, что и стало началом для развития школы научного управления. Одновременно у Ф. Тейлора прозвучала необходимость установления взаимосвязи главной задачи управления предприятием – обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя и задачи обеспечения максимального благосостояния для каждого работника. Это явилось основой для развития менеджмента как особого направления управления – регулирования эффективности производства на основе научной организации труда с учетом поведенческого подхода к персоналу – основной производительной силы.

Убеждения Ф. Тейлора состоят в том, что благосостояние для предпринимателя напрямую зависит от благосостояния рабочих на предприятии, и наоборот. При этом значительное внимание уделялось им поощрению качественной деятельности работников разных уровней и определялось различными формами: наличием карьерного роста, дальнейшим повышением заработной платы; применении поощрений (премий и бонусов) за хорошую и быструю работу, улучшением условий труда. При этом в работах Ф. Тейлора подчеркивалось, что помимо поощрений должно быть и хорошее отношение предпринимателя к своим рабочим.

Так, в Midvale Steel Company осуществлялась система сдельной оплаты труда, которую Ф. Тейлор считал неэффективной, т.к. она обусловлена низкой производительностью труда, при которой

рабочие «отлынивали» от своих обязанностей. Суть заключается в том, что рабочие предприятия сокращали себе норму выработки, но при этом делали видимость перед менеджерами, что они работают. Ф. Тейлор определял два вида «отлынивания»: естественное (при-суще для каждого человека с целью сохранения энергии) и систематическое (рабочие определяют свою норму выработки, которой придерживались). Ф. Тейлор подчеркивал, что в этом виноваты менеджеры, так как у рабочих не было мотивации для повышения производительности труда из-за того, что у них была фиксированная дневная система оплаты труда. Первые попытки Ф. Тейлора установить рациональную систему менеджмента на предприятии завершились провалом. Они привели к отказу рабочих следовать требованиям Ф. Тейлора. Угрозы применения санкций, штрафов также не помогли.

Для преодоления этой проблемы необходимо было определить, каким образом работа может быть выполнена наиболее эффективно, и на основании этого определить соответствующие требования. В первую очередь определялись нормы выработки, а также необходимое количество времени для выполнения работы. Далее разрабатывалась система оплаты труда, с целью мотивации рабочих к повышению производительности труда.

Исходя из изложенного, менеджеры в первую очередь должны были установить норму выработки, а затем вводить сдельную оплату труда. Новый подход к управлению (менеджменту) основывался на том, что необходимо подбирать таких работников, которые по своим физическим, умственным, психическим и иным качествам соответствовали бы своей должности. Также подчеркивалось, что необходимо обеспечить и систему обучения для доведения работников до максимального профессионального уровня. В период работы в Midvale Steel Company подход, разрабатываемый Ф. Тейлором, получил название «управление по заданиям». Суть заключалась в тщательном планировании: рабочего дня, в том смысле, что каждый рабочий должен был получать каждый день инструкции с указанием нормы выработки и времени на выполнение заданий. Методы, инструменты, материалы должны быть стандартизированы.

Таки образом, главная идея Ф. Тейлора заключалась в том, что регулирование деятельности предприятия должно быть системой со

специально разработанными мероприятиями, то есть должно быть основано на нормировании и стандартизации не только средств и предметов производства, но и рабочей силы.

Литература

1. Фредерик Тейлор – основоположник научной организации труда и менеджмента: биография, научные работы [Электронный ресурс]. Режим доступа – <https://www.syl.ru/article/309302/frederik-teylor---osnovopolojnik-nauchnoy-organizatsii-truda-i-menedjmenta-biografiya-nauchnyie-raboty>, свободный.

2. Сергиевич, Т. В. Эволюция трактовки понятия «управление трудом в промышленности» / Т. В. Сергиевич // Экономическая наука сегодня: сборник научных статей / редкол.: С. Ю. Солодовников [и др.]. – Минск: БНТУ, 2017. – Вып. 3. – С. 211 – 217.

3. Костюкевич, Е. Н. Менеджмент: пособие для специальности 1-27 01 01 «Экономика и организация производства (по направлениям)» / Е. Н. Костюкевич; Белорусский национальный технический университет, Кафедра «Инженерная экономика». – Минск: БНТУ, 2019. – 71 с.