

ВНЕСОК ФРЕДЕРІКА ТЕЙЛОРА У РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ ДУМКИ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Дана робота присвячена характеристиці основних досліджень основоположника наукового менеджменту Фредеріка Тейлора і містить певні критичні погляди, виходячи із сучасних підходів до управління.

Ключові слова: *Фредерік Тейлор, науковий менеджмент, оптимізація праці, продуктивність, стандартизація, ефективність.*

Abstract

This work is devoted to the characterization of the main research of the founder of scientific management, Frederick Taylor, and contains certain critical views based on modern approaches to management.

Keywords: *Frederick Taylor, scientific management, labor optimization, productivity, standardization, efficiency.*

Вступ

Фредерік Уінслоу Тейлор був першим теоретиком, що започаткував науковий аналіз щодо підвищення продуктивності праці. Він та його колеги проводили наукові дослідження щодо робочого процесу, вивчали як виконується робота і який вплив це має на продуктивність праці працівників. Вперше дослідником було сформульоване поняття «менеджменту» як науки, що заснована на принципах, правилах та законах.

Результати дослідження

Професійне становлення Ф. Тейлора відбулось скоріш не завдяки, а проти волі батьків. Він народився у 1856 р. в Пенсільванії в сім'ї успішного адвоката, однак трудову діяльність розпочав з роботи різноробочим і пройшов шлях від робітника до головного інженера. Таким чином він здобув неоціненний професійний досвід на кожній із посад, які обіймав [1].

Наукові дослідження стосовно організації праці Ф. Тейлор розпочав у 1885 р. Саме тоді він став членом Американського товариства інженерів-механіків, що значно вплинуло на розвиток ідеї впровадження наукових методів управління виробництвом у США. У 1906 році він обійняв посаду президента цього товариства, а через рік заснував Товариство зі сприяння науковому менеджменту [1].

У 1909 р. Тейлор опублікував свою працю «Принципи наукового менеджменту». Саму книгу за словами автора він написав задля вирішення наступних завдань:

- щоб окреслити розмір збитків, які країна зазнає в результаті недостатньої продуктивності праці;
- переконати у необхідності в системній організації праці;
- довести, що організація праці є справжньою наукою [2].

Фредерік Тейлор припустив, що шляхом оптимізації та спрощення робочих процесів можна значно підвищити продуктивність праці. Він також висунув ідею щодо необхідності тісної співпраці між робітниками та керівниками. Така думка була новою для того часу, сильно відрізнялася від традиційного підходу, де керівники мало взаємодіяли з робітниками. Визначальним мотивом працівників, що спонукав їх до праці полягав у наявності роботи як засобу отримання коштів для існування.

Тейлор вважав, що працівники мають бути мотивовані фінансовими винагородами, тому він пропагував ідею справедливої оплати праці за виконання роботи. Тобто, якщо працівник не досяг необхідного рівня продуктивності за день, він не заслуговує на таку ж оплату, як і інші, більш продуктивні працівники.

Під час своєї трудової діяльності на американському підприємстві з виробництва сталі він проводив експерименти на робочих місцях, для того, щоб визначити оптимальні рівні продуктивності. В одному

з таких експериментів він розробляв різні конструкції лопат, поки не знайшов оптимальну конструкцію, яка дозволяла працівникам копати ефективніше. Разом із мулярами він експериментував із різними рухами й розробив найбільш ефективний спосіб кладки цегли. Використовуючи науковий метод, Тейлор досліджував оптимальні способи виконання різних робочих завдань, і розраховуючи час, необхідний для їх виконання, він розробив «найкращий» спосіб їх виконання.

Ці дослідження «часу та руху» привели Тейлора до висновку, що деякі працівники можуть працювати ефективніше за інших. Це були ті люди, яких менеджери повинні прагнути найняти на роботу. Таким чином, вибір правильних працівників був ще однією важливою складовою ефективності робочого процесу.

На основі результатів своїх експериментів Тейлор розробив чотири принципи наукового управління, відомі також як «тейлоризм» [2]:

1. Використання наукового методу для вивчення роботи та визначення найефективнішого способу виконання конкретних завдань.

2. Проведення детального аналізу щодо підбору працівників на робочі місця на основі здібностей і мотивації, організація їх навчання.

3. Контроль продуктивності праці працівників, надання їм інструкцій для виконання робіт, нагляд за використанням робітниками найефективніших способів роботи.

4. Розподіл роботи між керівниками та працівниками так, щоб менеджери витрачали свій час на планування та навчання, дозволяючи працівникам ефективно виконувати свої завдання.

Незважаючи на всі досягнення Ф. Тейлора, окремі його підходи зазнають критичних зауважень. Так, підхід «єдино правильного способу» виконання будь-якого завдання суперечить сучасним методам, таким як «управління за цілями», «ініціативи постійного вдосконалення» та «покращення бізнес-процесів», які акцентують на індивідуальній відповідальності та децентралізованому прийнятті рішень на всіх рівнях організації [1]. Ці сучасні методи прагнуть надати працівникам максимальну автономію, дозволяючи їм застосовувати найбільш відповідні підходи для конкретних ситуацій. У середовищі, що швидко змінюється, першочергової важливості набуває здатність працівників демонструвати гнучкість та адаптивність. Організації, що використовують жорсткі правила, часто виявляються менш здатними до адаптації в сучасних умовах.

Також є розбіжності між сучасним тлумаченням сутності командної роботи і поглядами Ф. Тейлора, який, по суті, фрагментує робочі завдання на дрібні кроки, зосереджуючись на оптимізації виконання кожного окремого кроку. Сучасні методології, навпаки, розглядають робочі процеси в цілому, бажаючи оцінити їх ефективність і максимізувати продуктивність. Твердження Тейлора суперечить сучасним підходам до створення мотиваційного та комфортного робочого середовища.

Висновки

Фредерік Тейлор, засновник наукового менеджменту, зробив значний внесок у розвиток теорії управління завдяки своїм дослідженням щодо оптимізації праці. Його професійний шлях, що розпочався з найнижчих посад, дозволив йому отримати практичний досвід, який став основою для створення чотирьох принципів наукового управління. Головними ідеями Тейлора були: використання наукового методу для визначення оптимальних способів роботи, ретельний підбір і навчання працівників, контроль за виконанням завдань і чіткий розподіл обов'язків між керівниками та робітниками. Його підхід базувався на раціоналізації трудових процесів і фінансовій мотивації працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пічугіна Т. С. Теорія управління та концепції бізнесу [Електронний ресурс] : навч. посібник / Т. С. Пічугіна, А. П., Грінько, Л. І., Безгінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – Режим доступу: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/11600/1/P_TU_KB_2017.pdf

2. Taylor, Frederick Winslow (1911), *The Principles of Scientific Management*, New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers

3. Фредерік Тейлор. Принципи наукового менеджменту. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.maxzosim.com/the-principles-of-scientific-management/>

Прицюк Людмила Анатоліївна – канд. економічних наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, e-mail: [vatral@vntu.edu.ua](mailto:vatra1@vntu.edu.ua)

Бабарига Владислав Юрійович – студент групи МЗД-246, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, vladbabariga888@gmail.com.

Liudmyla Prytsiuk – PhD in Economics, Assistant Professor of Department of Management, Marketing and Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Vladyslav Y. Babaryha - student of the group MEA-24b (management of foreign economic activity), Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University