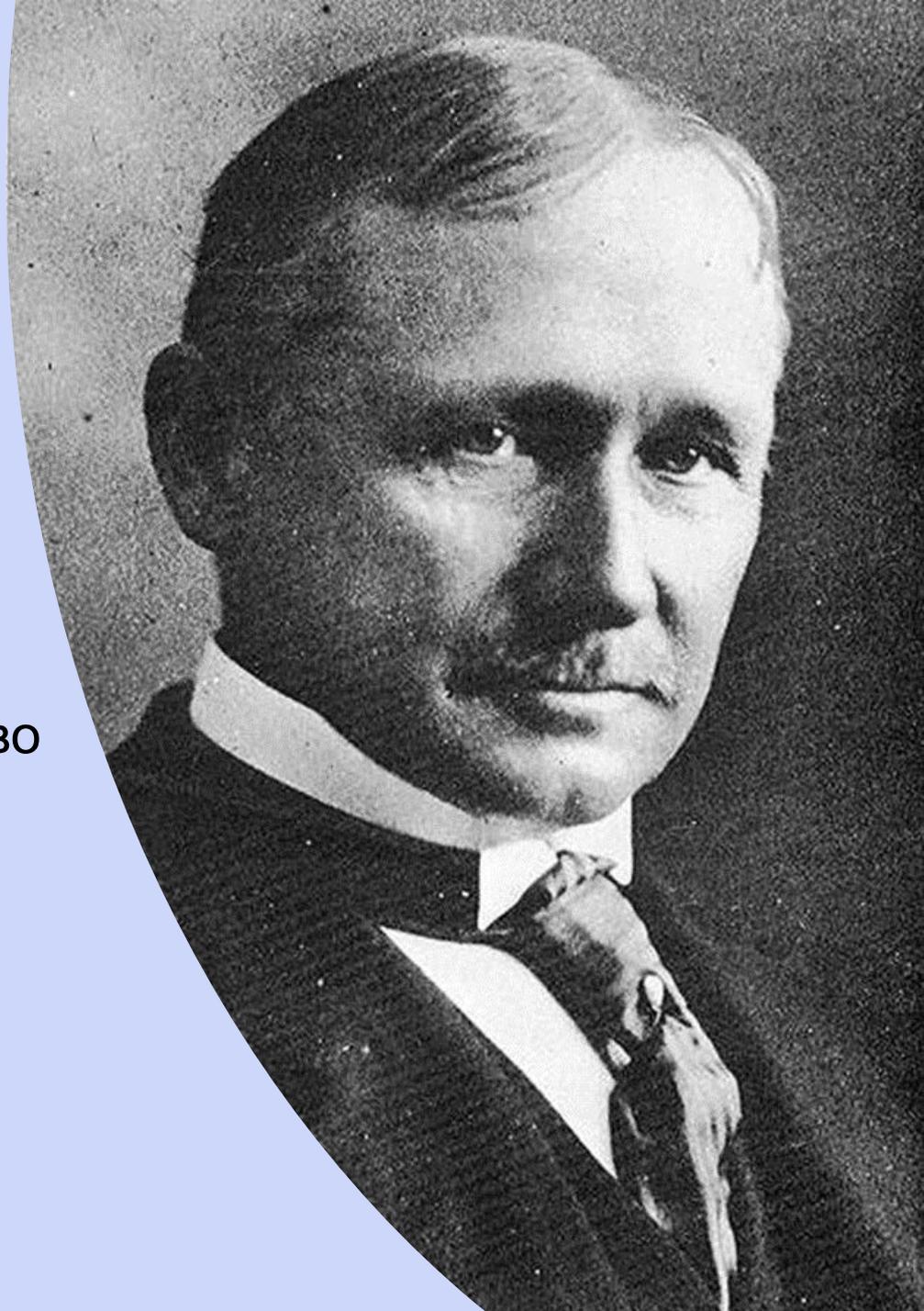


Лекция № 7

Революция в управлении:
от Тейлора и
«человеческих отношений»
Мэйо, к современным
«гибким структурам»

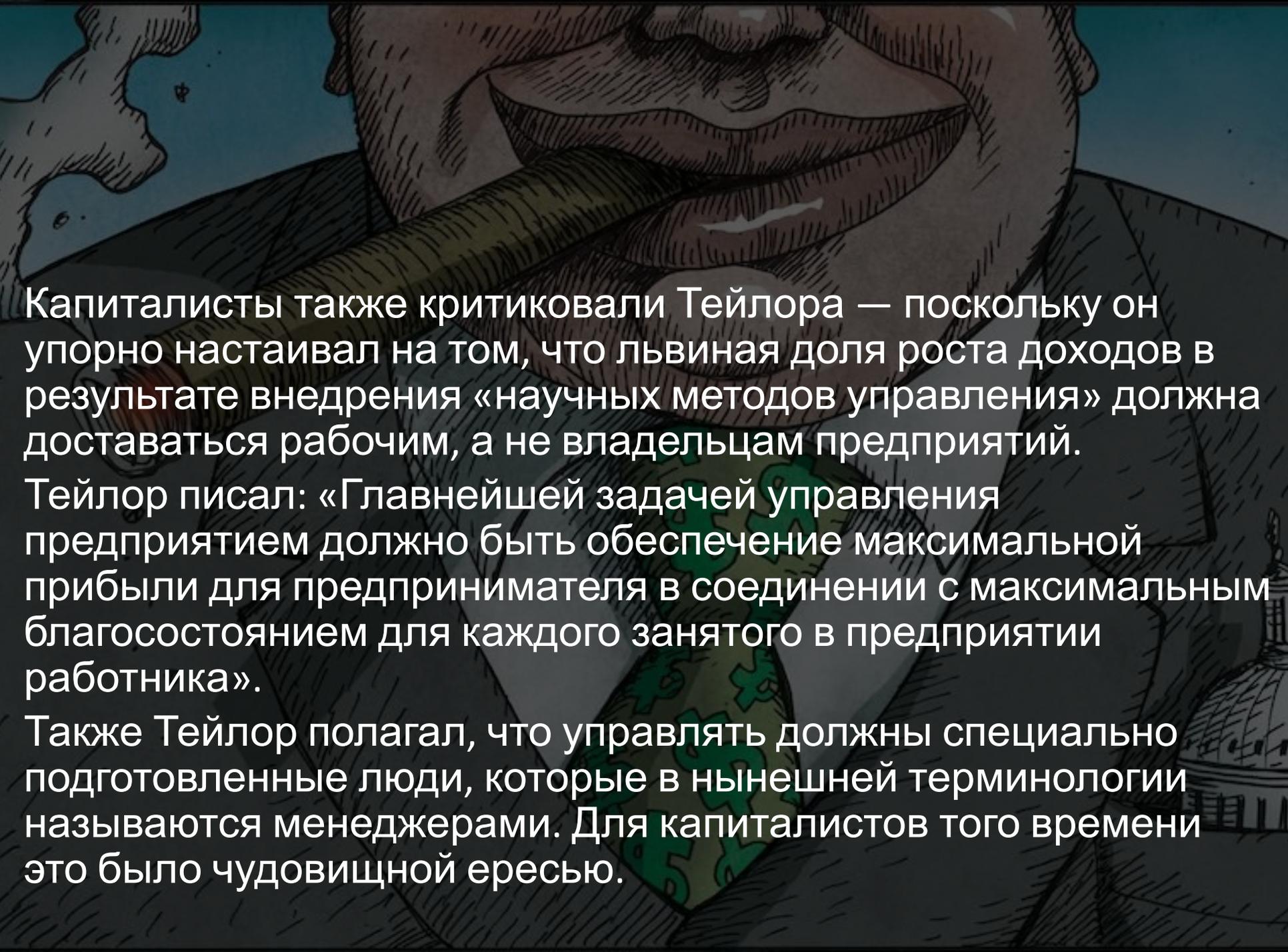
Фредерик Тейлор (1856-1915)

- С 1895 г. Тейлор начал свои всемирно известные исследования по научной организации труда.
- В 1911 г. — учреждает Общество содействия научному менеджменту.
- В США Тейлор в своё время подвергался повсеместным нападкам.
- Кампания «всеобщего презрения», поднятая профсоюзными боссами того времени против Тейлора, считается одной из самых



В чем причина?

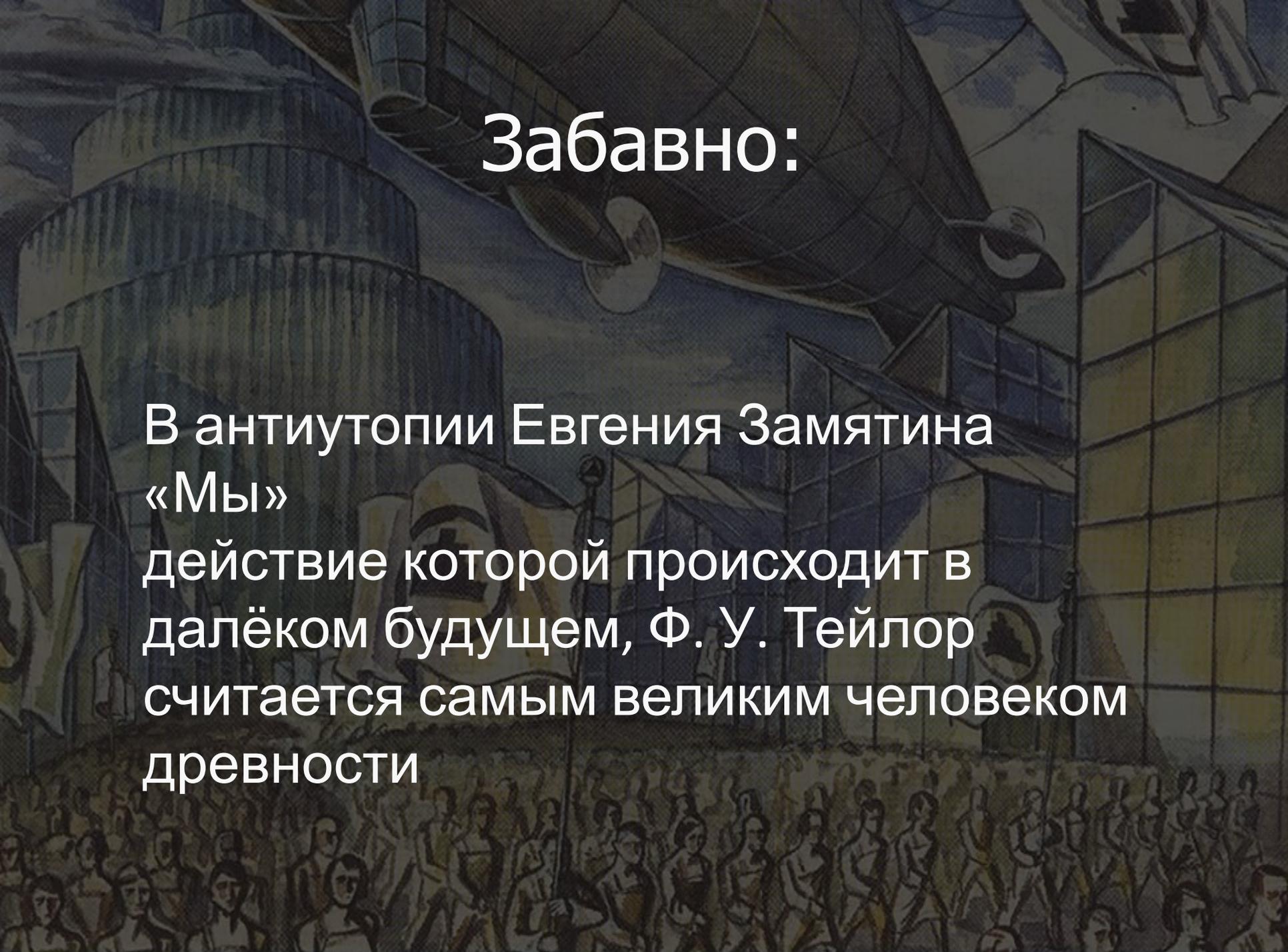
Согласно Тейлору, любой квалифицированный и неквалифицированный труд мог быть проанализирован, систематизирован и передан в процессе обучения любому человеку. Профсоюзы же ревниво охраняли свои «секреты мастерства», не систематизировали свои знания и не имели подчас никакого письменного их описания. Профсоюзные лидеры добились от Конгресса принятия закона, который запретил «исследования рабочих операций» на государственных оружейных заводах и судостроительных верфях. Эти запреты действовали даже по окончании Второй мировой войны.



Капиталисты также критиковали Тейлора — поскольку он упорно настаивал на том, что львиная доля роста доходов в результате внедрения «научных методов управления» должна доставаться рабочим, а не владельцам предприятий.

Тейлор писал: «Главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника».

Также Тейлор полагал, что управлять должны специально подготовленные люди, которые в нынешней терминологии называются менеджерами. Для капиталистов того времени это было чудовищной ересью.

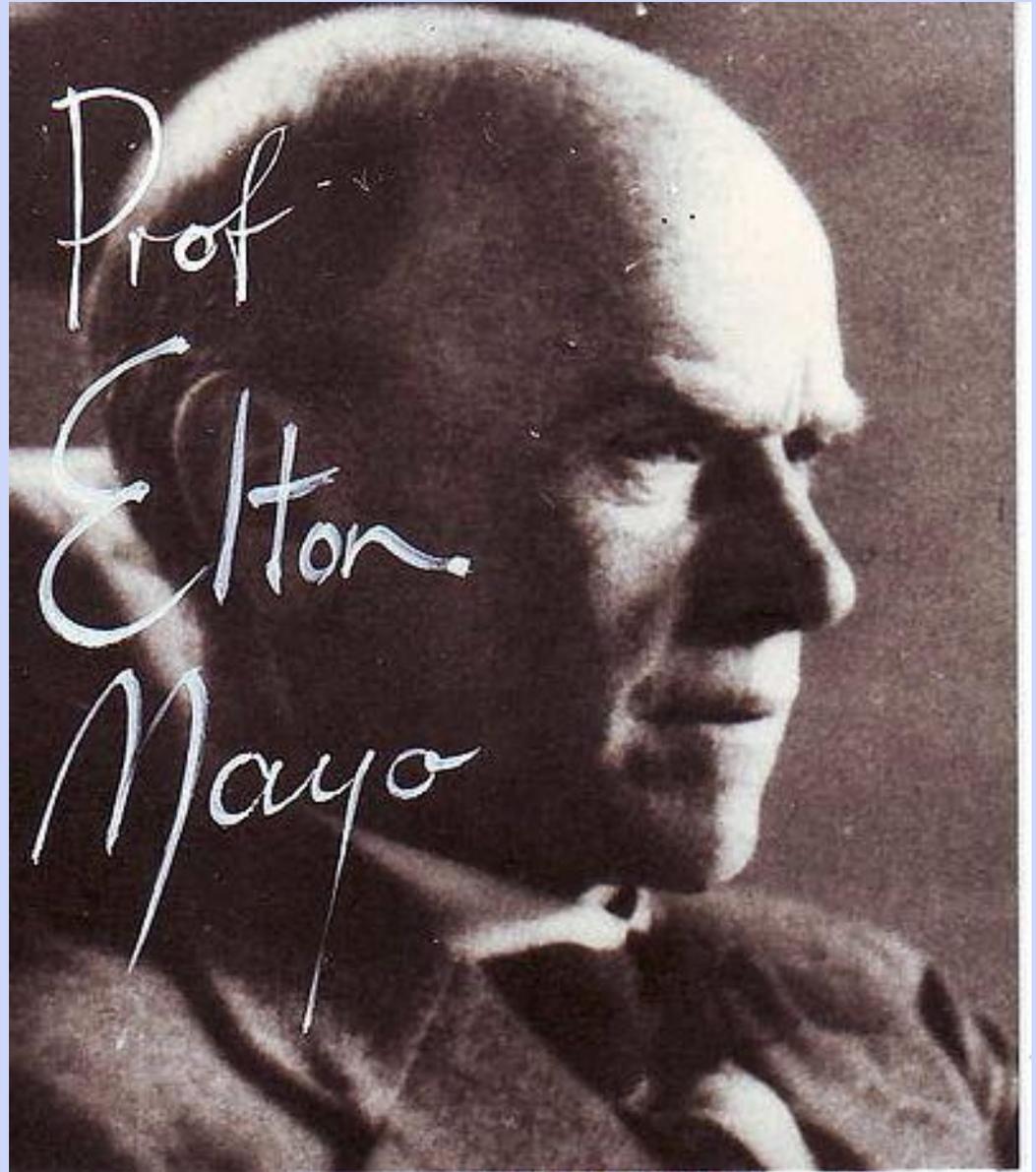


Забавно:

В антиутопии Евгения Замятина
«Мы»

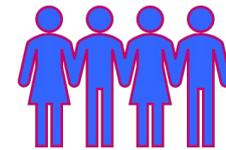
действие которой происходит в
далёком будущем, Ф. У. Тейлор
считается самым великим человеком
древности

Элтон Мэйо (1880-1949)
Значительный вклад
в развитие
социологии управления и
индустриальной
социологии внесли
знаменитые Хоторнские
эксперименты
в компании
«Вестерн Электрик» близ
Чикаго (1927—1932 гг.).



Важно:

Открытый в ходе Хоторнских исследований, «Хоторнский эффект» заключался в том, что социально-психологические факторы оказывают на производительность труда более сильное влияние, чем физические, при условии, что сама организация работ уже достаточно эффективна



«Гибкие» структуры:

Субконтрактные
отношения



«Гибкая»
занятость
(флилансеры,
part-time, найм
через рекрутские
агентства)



Следствия:

- Сложности
статистического
учета,
- Ослабление
профсоюзного
движения,
- Размытость

Спасибо за внимание!