

Журнал "Мировые цивилизации" / Scientific journal "World civilizations" <https://wcj.world>

2023, №1, Том 8 / 2023, No 1, Vol 8 <https://wcj.world/issue-1-2023.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/01ECMZ123.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Дмитриева, Н.В. Теория управления Ф.Тейлора в современном мире / Н.В. Дмитриева, Л.Д. Осеев // Мировые цивилизации. — 2023. — Т. 8. — № 1. — URL: <https://wcj.world/PDF/01ECMZ123.pdf>

**For citation:**

Dmitrieva N.V., Oseev L.D. The theory of management F.Taylor in the modern world. *World civilizations*, 1(8): 01ECMZ123. Available at: <https://wcj.world/PDF/01ECMZ123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 331

**Дмитриева Нина Викторовна**

АНО ВО «Университет мировых цивилизаций имени В.В.Жириновского», Москва, Россия  
Доцент кафедры государственного и муниципального управления  
Кандидат экономических наук  
E-mail: [dmitrievaNV@mail.ru](mailto:dmitrievaNV@mail.ru)

**Осеев Леонид Дмитриевич**

АНО ВО «Университет мировых цивилизаций имени В.В.Жириновского», Москва, Россия  
Магистрант  
E-mail: [oseevleon@mail.ru](mailto:oseevleon@mail.ru)

## Теория управления Ф.Тейлора в современном мире

**Аннотация.** В статье рассматривается теория Фредерика Тейлора как основа для повышения эффективности деятельности современных компаний, обосновывается утверждение о том, что теория управления Ф.Тейлора применима сегодня к малым и средним предприятиям. Основное содержание исследования составляет описание идей Ф.Тейлора с позиции эффективности деятельности компании. Научная теория Тейлора ставит несколько интересных вопросов, глубже погружаясь в эффективность рабочих процессов. Автор подтверждает тот факт, что, каждый элемент работы может (и должен) быть научным, кроме того, работодатели должны отбирать, обучать и развивать сотрудников, используя научный подход. Описаны технологии, повышающие эффективность процесса производства в современном мире. Автор подчеркивает, что основные принципы теории управления Тейлора могут показаться роботизированными и механическими, но ее ценность очевидна в беспроигрышных сценариях, которые она стремится создать для работодателей и сотрудников. Популярные теории управления часто касаются важных аспектов управления, но игнорируют другие важные моменты. При изучении или реализации этих теорий важно знать плюсы и минусы каждой из них и то, как они могут применяться к бизнесу. В заключении даны рекомендации по реализации теории управления Тейлора в современных условиях.

**Ключевые слова:** менеджмент; разделение труда; классическая теория управления; повышение эффективности деятельности

Сотрудники являются одним из крупнейших активов современной компании, и их производительность оказывает серьезное влияние на эффективность деятельности предприятия. Однако, простого найма квалифицированных сотрудников недостаточно – то, как бизнес-лидеры управляют коллективами и бизнес-процессами, сильно влияет на общую производительность компании. Менеджеры и владельцы бизнеса должны понимать

принципы, лежащие в основе управления людьми, и развивать конкретные навыки, чтобы стать эффективными менеджерами и привести свои команды и организации к успеху.

Менеджмент – это постоянно меняющаяся область, и это одновременно и искусство, и наука. Большинство современных рабочих мест используют несколько теорий управления для обеспечения оптимальной производительности сотрудников. Хотя многие из этих систем представляют собой гибриды нескольких теорий и стратегий, есть несколько известных стратегий, которые десятилетиями изучались менеджерами.

Управление командой – это гораздо больше, чем кажется на первый взгляд. Чтобы правильно вести бизнес, нужно воздействовать на сотрудников с помощью многочисленных методов, включая эмоциональное и финансовое поощрение. Сотрудникам, как правило, нравятся настоящие менеджеры, которые ценят их как людей и профессионалов, в то время как некоторые из оригинальных теорий управления не ценили доброту или баланс между работой и личной жизнью.

Научная теория управления Фредерика Тейлора, также называемая классической теорией управления, делает упор на эффективности. Теория управления концептуализирует инструменты, рамки и руководящие принципы для мотивации сотрудников и достижения целей. Фредерик Тейлор, американский инженер-механик конца 1890-х и начала 1900-х годов, уделял первостепенное внимание повышению эффективности производства. Его теория управления, опубликованная в 1911 году в книге «Принципы научного менеджмента», была сосредоточена на идее упрощения работы для повышения эффективности.

Хотя со времен Тейлора появилось множество теорий управления, его метод по-прежнему имеет ряд преимуществ. Даже если не все аспекты подходят для современной компании, малые предприятия могут адаптировать части его теории, чтобы улучшить сотрудничество в команде и достигать общие цели.

Научная теория управления Фредерика Тейлора, также называемая классической теорией управления, делает акцент на эффективности, как и теория управления Макса Вебера. Однако, по мнению Тейлора, работодатели должны вознаграждать работников за повышение производительности, а не ругать их за каждую незначительную ошибку, как это мог бы сделать кто-то, следуя строгому бюрократическому стилю управления Вебера.

Главной целью управления должно быть обеспечение максимального процветания работодателя в сочетании с максимальным процветанием каждого работника. Слова «максимальное процветание» используются в широком смысле для обозначения не только больших дивидендов для компании или владельца, но и развития каждого направления бизнеса до наивысшего уровня совершенства, чтобы процветание было постоянным.

Теория Тейлора основывается на четырех принципах, которые он считал ключевыми для повышения эффективности компании и достижения максимального процветания как для бизнеса, так и для его сотрудников:

- каждый элемент работы может (и должен) быть научным;
- работодатели должны отбирать, обучать и развивать сотрудников, используя научный подход;
- работники и работодатели должны сотрудничать;
- работодатели должны разделить работу и обязанности между работниками.

Как видно из третьего принципа, Тейлор верил в важность сотрудничества между командами, доверяя сотрудникам выполнять обязанности в меру своих способностей, а ответственность за обучение и оптимизацию процессов возлагалась на менеджеров. Его теория имела четкие цели – «Наука, а не эмпирическое правило. Гармония, а не диссонанс. Сотрудничество, а не индивидуализм. Максимальная производительность вместо ограниченной производительности».

Подход Тейлора к эффективности, ориентированный на сотрудников, опередил время. Его общие принципы получили признание в сегодняшнем деловом климате, когда работники избегают «токсичной» рабочей среды и отдают приоритет балансу между работой и личной жизнью [1].

Хотя теория Тейлора делает работников более эффективными, она не лишена недостатков. Многие из подзадач, которые предпочитал Тейлор, могут заставить работников чувствовать, что они являются частью сборочного конвейера, а не людьми, которые вносят творческий вклад в бизнес. Некоторые критики также утверждали, что сочинения Тейлора роботизированы и безличны, в то время как другие обращали внимание на отсутствие потенциала роста в его структуре для людей с продвинутыми навыками.

Всякий раз, когда его теория не срабатывала на практике, Тейлор приписывал ошибку неправильному применению, например нежеланию менеджеров отходить от неэффективных традиционных процедур и тому, что руководство заставляло сотрудников выполнять больше работы за ту же плату. Однако при правильном применении повышение производительности по-прежнему является ценным результатом практики Тейлора, и, в зависимости от отрасли, его теория может стать отличным дополнением к современному бизнесу.

Сегодня, основные принципы теории управления Тейлора могут показаться роботизированными и «холодными», но их ценность очевидна в беспроблемных сценариях, которые фирма стремится создать для работодателей и сотрудников.

Чтобы добиться успеха с теорией управления Тейлора там, где другие компании, возможно, потерпели неудачу, рекомендуется тщательно внедрять его научные принципы в рабочий процесс бизнеса и вносить коррективы по мере необходимости.

Вместо того, чтобы поручать весь проект одному человеку и давать ему достаточно времени для его завершения, менеджеры, придерживающиеся теории Тейлора, должны разбивать более крупные задачи на более мелкие части. Эти подзадачи предназначены для того, чтобы сделать процесс более организованным и эффективным, когда несколько сотрудников работают над одним заданием, и каждый человек занимается своей частью.

Задания могут быть разбиты на несколько уровней. Менеджеры могут разделить многомесячный проект на естественные этапы с назначенными менеджерами проектов, которые затем назначают подзадачи сотрудникам в своих командах со специальными ролями. Эти сотрудники могут управлять своими собственными подзадачами, разбивая их на ежедневные действия, направленные на завершение проекта или достижение общей цели.

Разбивка заданий зависит от другой важной части теории Тейлора: сотрудничества. Делегирование задач другим и содействие открытому общению между менеджерами, руководителями проектов и сотрудниками дает ответы на вопросы и поддерживает все стороны, участвующие в обновлении проекта, чтобы каждая задача выполнялась согласованно.

Согласно теории Тейлора, руководители должны определить наиболее эффективный способ выполнения данной задачи, а затем делегировать подзадачи только тем сотрудникам, у которых есть необходимые навыки и способности для выполнения указанной задачи. Руководство должно обучить этих работников любому методу, который был определен для наиболее эффективного выполнения задания.

Во многих компаниях роли работников, как правило, конкретны и фиксированы, а их задачи – примитивны и повторяются. В результате сотрудники могут чувствовать себя незначительными, выполняя одну и ту же работу часами напролет. По мнению Тейлора, каждый работник играет решающую роль в успехе компании, и установление ожиданий может изменить отношение сотрудников. Когда лидеры делегируют задачи сотрудникам, каждый сотрудник должен понимать, насколько они важны для успеха проекта и почему их набор навыков был оценен выше, чем у их коллег [2].

Кроме того, когда руководители делегируют задачи тому, кто нуждается в дополнительном обучении, для достижения желаемых результатов необходима прозрачная двусторонняя коммуникация. Вместо того, чтобы скрывать пробелы в знаниях или выполнять небрежную работу, сотрудники должны задавать вопросы, чтобы убедиться, что они полностью понимают свои задания. И наоборот, менеджер по-прежнему несет ответственность за обучение и устранение неполадок, а также за построение позитивных отношений с сотрудниками, которые приветствуют вопросы и отзывы.

Нет смысла администрировать новые процессы, если руководитель не собирается оценивать, насколько успешно они работают. Не менее важно измерять производительность сотрудников. Компания не сможет достичь цели Тейлора по максимальному процветанию, если не будет следить за тем, что повышает, а что не повышает эффективность бизнеса и рабочей силы. Руководители должны следить за тем, чтобы каждый нижестоящий работник выполнял свою работу эффективно, и если будет обнаружена более продуктивная практика, рабочие должны пройти переподготовку, чтобы применять ее в своей работе [3].

В качестве недавнего примера: пандемия COVID-19 подтолкнула многие предприятия к пересмотру процессов, особенно посещаемости в офисе. Рассуждение «мы всегда так делали» потеряло свою актуальность, когда произошли глобальные перемены и лица, принимающие решения, поняли, что многие типы сотрудников могут выполнять свою работу, часто с большей эффективностью, дома. После пандемии предприятия оценивали, как изменились их операции, и, основываясь на увиденном, отдавали приоритет продуктивности работы на дому и повышению удовлетворенности сотрудников, иллюстрируя теорию Тейлора на практике.

В большинстве компаний есть сотрудники разного уровня. Как правило, чем больше у сотрудника опыта и целеустремленности, тем больше у него шансов получить руководящую должность. Так работает большая часть делового мира.

Тейлор верил в аналогичную трехуровневую иерархию с самыми влиятельными работниками наверху. Каждому уровню даны четкие обязанности и подробные инструкции. Хотя разделение труда не всегда кажется равным, лидеры должны стремиться распределять задачи по специализированным ролям и четко формулировать ожидания – и ценность работы сотрудника для общих целей компании – для обеспечения совместной работы и оптимальной производительности.

Хотя научная теория управления Тейлора не работает для каждого бизнеса или отрасли, она дает преимущества для конкретных организаций. Всеобъемлющий метод может не

работать в современном деловом мире, особенно в компаниях с творческими или изменчивыми ролями, где сотрудники и менеджеры ценят гибкость, пространство для роста [1]. Отрасли, которые хорошо подходят для теории Тейлора, включают следующее.

**Сфера общественного питания:** сфера общественного питания может подвергаться критике со стороны сборочного конвейера, но эти системы на самом деле полезны для этой отрасли. Сотрудники со специальными навыками, такими как приготовление салата или украшение тортов, могут преуспеть, внося свой вклад в бизнес в одной вертикали.

**Розничная торговля:** как и в сфере общественного питания, в сфере розничной торговли часто требуются специализированные сотрудники для отслеживания запасов, складирования на полках, взаимодействия с покупателями и создания визуальных дисплеев.

**Обслуживание клиентов:** Центры звонков и чатов обычно работают в соответствии с иерархией, предложенной Тейлором, при этом высшее руководство наблюдает за многими сотрудниками. Руководство по-прежнему несет ответственность за анализ цифр и определение возможностей для повышения производительности и эффективности.

**Производство:** идеи Тейлора послужили основой для производственной сборочной линии Генри Форда. Возможно, лучший пример использования специализированных навыков в повторяющемся методе и мониторинге результатов – производственные организации, нанимающие технических специалистов для работы с одной машиной, могут сосредоточиться на обучении, развитии и постоянном повышении эффективности.

Сочетая принципы Тейлора о гармоничном сотрудничестве и специализации ролей с существующими подходами, которые ставят во главу угла удовлетворение на рабочем месте, владельцы бизнеса могут использовать стиль управления Тейлора для обеспечения эффективной работы своих фирм.

Нельзя не отметить, что пандемия коронавируса «потребовала» такой экономической расплаты, которая бывает, возможно, один раз в столетие. Для возрождения мировой экономики потребуются огромные инновации и прорывы. Наряду с этим, предыдущие предположения о том, как должен вестись бизнес, должны быть пересмотрены или скорректированы.

Практически уже доказано – чем дольше длится кризис, тем серьезнее компании будут вынуждены трансформироваться в более устойчивый бизнес. Среди этих компаний будут те, которые могут принимать быстрые и дальновидные решения, с целью быстрой адаптации к изменениям, охватывая при этом управленческую способность к изобретательству и инновациям.

В заключение отметим, что теории управления, популяризированные в начале-середине 1900-х годов, не были идеальными. Это неудивительно, так как различные теории управления стали пользоваться популярностью в последние десятилетия. Популярные теории управления из прошлого часто важные аспекты управления, при изучении или реализации этих теорий важно знать плюсы и минусы каждой из них и то, как они могут применяться в современных экономических условиях.

В реальном экономическом мире немногие менеджеры и политики сознательно используют теории управления в качестве жестких рамок для соблюдения или в качестве долгосрочных руководящих принципов. Тем не менее, многие пытаются сознательно включить отдельные элементы различных теорий управления в свой стиль управления.

Когда дело касается реализации теорий управления, важно понимать, что нет двух одинаковых сотрудников или компаний. Менеджмент – это и искусство, и наука, и функция – быть эффективным менеджером в современных реалиях требует большего, чем просто понимание определенных теорий. То, как эти теории применяются на практике, – это параметр, который разделяет эффективных и не эффективных менеджеров.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Дмитриева, Н. В. Поколение Z как новое поколение работников / Н. В. Дмитриева // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 1–1(66). – С. 760–763. – EDN VLDXSN.
2. Зайцева, Н. А. Роль корпоративной культуры в разработке стратегии развития предприятий функционирующих в условиях продолжающейся пандемии Ковид-19 / Н. А. Зайцева // Российские регионы: взгляд в будущее. – 2021. – Т. 8. – № 2. – С. 35–53. – EDN GDSXRS.
3. Дмитриева, Н. В. Кадровая политика организации в условиях кризиса / Н. В. Дмитриева // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 11–2(64). – С. 896–899. – EDN VCKXGH.

**Dmitrieva Nina Viktorovna**

University of World Civilizations named after V.V. Zhirinovsky, Moscow, Russia  
E-mail: [dmitrievaNV@mail.ru](mailto:dmitrievaNV@mail.ru)

**Oseev Leonid Dmitrievich**

University of World Civilizations named after V.V. Zhirinovsky, Moscow, Russia  
E-mail: [oseevleon@mail.ru](mailto:oseevleon@mail.ru)

## **The theory of management F.Taylor in the modern world**

**Abstract.** The article examines the management theory of Frederick Taylor as a basis for improving the efficiency of modern companies, substantiates the statement that the management theory of F.Taylor is applicable today to small and medium-sized enterprises. The main content of the study is a description of F. 's ideas. Taylor from the perspective of the company's performance. Taylor's scientific theory raises several interesting questions, delving deeper into the efficiency of work processes. The author confirms the fact that each element of the work can (and should) be scientific, in addition, employers should select, train, and develop employees using a scientific approach. The technologies that increase the efficiency of the production process in the modern world are described. The author emphasizes that the basic principles of Taylor's management theory may seem robotic and mechanical, but its value is evident in the win-win scenarios that it seeks to create for employers and employees. Popular management theories often deal with important aspects of management but ignore other important points. When studying or implementing these theories, it is important to know the pros and cons of each of them and how they can be applied to business. In conclusion, recommendations are given on the implementation of Taylor's control theory in today's conditions.

**Keywords:** management; division of labor; classical management theory; improving the efficiency of activities