

*Федоров М.Е студент,
3 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*

*Щербакова Е.С. магистрант,
1 курс, Гуманитарно-педагогический институт,
Тольяттинский государственный университет,
Тольятти (Россия)*

ПРИНЦИПЫ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация: В данной статье рассматривается менеджмент как наука. Также, все ключевые принципы научного менеджмента и управления.

Ключевые слова: Менеджмент. Наука. Принципы. Работники. Система. Руководство.

*Fedorov M.E., student,
3 course, Institute of Finance, Economics and Management,
Togliatti State University,
Togliatti (Russia)*

*Shcherbakova E.S. master student,
1 course, Humanitarian and Pedagogical Institute,
Togliatti State University,
Togliatti (Russia)*

PRINCIPLES OF SCIENTIFIC MANAGEMENT

Abstract: This article discusses management as a science. Also, all the key principles of scientific management and management.

Keywords: Management. The science. Principles. Workers. System. Guide.

Наука - это систематизированный свод знаний, относящихся к определенной области исследования, который содержит общие факты, объясняющие то или иное явление. Он устанавливает причинно-следственную связь между двумя или более переменными и подчеркивает принципы, регулирующие их взаимосвязь. Эти принципы разработаны с помощью научного метода наблюдения и проверки посредством тестирования. [4]

1. Развитие науки для каждой части работы

Этот принцип предполагает, что работа, порученная любому сотруднику, должна наблюдаться и анализироваться. И появляется необходимость использования метода опроса, расследования, сбора данных, анализа и разработки правил. Также, будет происходить понимание у руководителей, так как они будут уверены на что способны их работники.

При научном управлении решения принимаются на основе фактов и путем применения научных решений. [1]

2. Научный отбор, обучение и повышение квалификации работников

Должна существовать научно разработанная процедура отбора работников. Физические, умственные и другие требования должны быть указаны для каждой работы. Работники должны быть отобраны и обучены, чтобы сделать их готовыми для работы. Руководство должно предоставлять возможности для развития работников, обладающих лучшими для работы, способностями.

Для улучшения качества работы, необходимо приложить усилия для развития каждого сотрудника до его максимального уровня, эффективности и процветания. Тогда возрастет и уровень самой компании. [1]

3. Сотрудничество между руководством и работниками

Только благодаря сотрудничеству, цели предприятия могут быть эффективно достигнуты. Не должно быть конфликтов между менеджерами и работниками. Интересы работодателя и работников должны быть полностью согласованы, чтобы обеспечить взаимопонимание между ними. В итоге это «перерастет» в слаженную и эффективную работу. И каждый будет выполнять свои обязанности результативно и с удовольствием. [2]

4. Разделение ответственности

Этот принцип определяет конкретный характер ролей, которые должны играть менеджеры и работники разного уровня. Таких уровней несколько, главное помнить, что чем выше уровень, тем больше ответственность за каждого работника и компании в целом. Руководство должно взять на себя ответственность за планирование работы, в то время как работники должны быть заинтересованы в выполнении задачи.

Таким образом, планирование должно быть отделено от исполнения, чтобы каждый занимался своей поставленной задачей, не отвлекая остальных, иначе есть возможность падения эффективности. [3]

5. Ментальная революция

Работники и менеджеры должны полностью изменить свой взгляд на взаимоотношения и трудовые усилия. Это требуется для того, чтобы руководство создавало подходящие условия для работы и решало все проблемы научно. Точно так же работники должны относиться к своей

работе с внимательностью и преданностью. Они не должны растрачивать ресурсы предприятия впустую.

Работникам должно быть предоставлено вознаграждение, чтобы повысить их моральный уровень. Это создаст чувство принадлежности среди работников. Они будут дисциплинированными, лояльными, уверенными и искренними в выполнении возложенной на них задачи. Будет больше производства и экономический рост, более быстрыми темпами начнет возрастать. [2]

6. Максимальное процветание для работодателя и сотрудников

Цель научного менеджмента - добиться максимального процветания для работодателя и работников. Это важно только тогда, когда у каждого работника есть возможность достичь своей максимальной эффективности. Максимальная производительность и оптимальное использование ресурсов принесут более высокую прибыль работодателю и более высокую заработную плату работникам.

Таким образом, выгода есть у обеих сторон, каждый остается в плюсе.

Вместо ограниченного выхода должна быть максимальная производительность. Как менеджерам, так и работникам следует щедро платить. [3]

Итог, нельзя отрицать, что менеджмент обладает систематизированным объемом знаний, но он не так точен, как в других физических науках, таких как биология, физика, химия и т.д. Основная причина неточности науки управления заключается в том, что она имеет дело с людьми, и очень трудно точно предсказать их поведение. Поскольку это социальный процесс, следовательно, он относится к области

социальных наук. Это гибкая наука, и именно поэтому ее теории и принципы могут давать разные результаты в разное время, и поэтому это наука о поведении. [4]

Список используемой литературы:

1. Резник, С. Д. Менеджмент. В 3-х т. Т. 2. Управление высшей школой и научной деятельности: Избранные статьи / С. Д. Резник. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 359 с.
2. Одинцов, А. А. Менеджмент организации: введение в специальность. – М.: Экзамен, 2004. – 320 с.
3. Резник, С. Д. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах. Менеджмент: Монография / С. Д. Резник. – М.: Инфра-М, 2019. – 64 с.
4. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. Издательство «Республика», М. 1992.