

Frederik Tejlor

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 12 | Nivo: Tehnički fakultet, Zrenjanin

Biografija

Frederik Tejlor (Frederick Winslow Taylor, 20.03.1856 – 21.03.1915. Filadelfija) je počeo kao običan radnik, da bi se ubrzo po zaposlenju školovao i da bi za relativno kratko vreme postao inženjer. Svoja iskustva i saznanja je, u najvećoj meri, stekao u industriji čelika SAD – Midvel Steel Company i Bethlehem Steel Company.

U početku rada u čeličani bio je orijentisan više ka tehničkim pitanjima i istraživanju rada u pogonu. Radeći jedno vreme kao supervizor i nadzornik pokušao je da popravi odnose sa radnicima.

Tejlor je shvatio šta iritira radnike i šta ih odvraća od većeg učinka i većeg zalaganja u radu: loš, neadekvatan menadžment, sa neprimerenim načinom postavljanja radnih normi, neprimerenim i nepouzdanim sistemom ocenjivanja uspešnosti radnika u radu, nedelotvornim konceptom obučavanja radnika i slično. Taj i takav menadžment stvara nezadovoljstvo i otpor kod radnika čija praktična posledica je organičavanje njihovog učinka, tačnije „organičavanje proizvodnje“ daleko ispod moguće.

Kako je ova pojava nanosila velike štete tadašnjoj američkoj privredi, a kako je poboljšanjem menadžmenta mogla da se otkloni, to se Tejlor prvo angažovao na njenom rešavanju, a zatim i na rešavanju drugih problema niske efikasnosti u radu američkih radnika izazvane lošim menadžerskim sistemom.

Tejlor je takođe uočio da je jedan od čestih uzroka loših odnosa neadekvatno postavljen sistem normi za nagrađivanje. Na tim osnovama je 1885. godine napisao svoj prvi rad „Sistem plaćanja po komadu“ (A Piece Rate System), koji je objavio u Američkom udruženju mehaničkih inženjera (ASME).

Tejlor je nastojao da menadžment od prakse transformiše u nauku, bazirajući ga na „dobro postavljenim, jasno definisanim i fiksiranim principima umesto na – više ili manje – maglovitim idejama“.

Tejlor je težio kreiranju standarda koji bi doveli povećanju rezultata, i za organizaciju, i za zaposlene u njoj, kako ne bi dolazilo do ostvarivanja slabijih poslnih rezultata, odnosno pojave „zabušavanja“ od strane radnika.

Uvod

Frederik Tejlor je tvorac naučnog menadžmenta.

Slično Fajolu i on je svoju teoriju koncipirao na bazi iskustva stečenog višegodišnjim radom u čeličanama Midvejl (Midvale Steel Works). Počeo je kao fabrički istraživač, radio kao fizički radnik i dospao do poslovodje. Sa te pozicije konačno je mogao da se posveti razvoju svojih ideja o organizaciji, odnosno - upravljanju. Svedočeći - dvadeset pet godina kasnije - pred Specijalnim komitetom Kongresa SAD o tom vremenu, Tejlor je detaljno objasnio celokupan proces uvođenja "naučnog upravljanja" u čeličane Midvejl. Suština svega bila je u onome što je Tejlor nazvao "poštenim dnevnim učinkom". To je, prema njemu, sav rad koji radnik obavi dnevno, maksimalnom brzinom, a da ne naruši svoje zdravlje, tj. ne skрати svoj radni vek. Međutim, Tejlor je u praksi tu granicu postavio veoma visoko, tako da je tu efikasnost mogao da dostigne samo mali broj najizdržljivijih radnika. Jedan od njih bio je i Holandjanin po imenu Šmit, koji je radio po strogim uputstvima "čoveka sa štopericom". Ovaj mu je govorio kada da uzme sirovo gvožđe i ponese ga prema vagonu za utovar. Zatim, kada da stane, sedne i odmori se. Šmit je radio kada mu je rečeno da radi, a odmarao se kada mu je rečeno da se odmara. Na ovaj način, strogom kontrolom svakog pokreta, Šmit je - u toku radnog dana - utovarao rekordnih 47.5 tona (normirani učinak bio je 12.5 tona) sirovog gvoždja. Zbog toga je njegova dnevnicica, umesto 1.15 dolara, iznosila 1.85 dolara, odnosno 60% više od normalne.

----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com