تايلور والإدارة العلمية تايلور (انظر الإطار) هو أحد المؤلفين الرئيسيين في نظرية التنظيم ، لأنه حاول إنشاء علم العمل والتنظيم الذي أثر ولا يزال يؤثر على أساليب العمل التنظيمي اليوم. ضروري لأنه رافق وساهم في تحول المجتمع الصناعي بين عام 1870 والحرب العالمية الأولى. فريدريك وينسلو تايلور (1856–1915) كان تايلور أحد رواد النظرية التنظيمية. يتجاوز عمله مجرد تنظيم بسيط للعمل. فأسرته الميسورة الحال ، وصحته تمنعه من متابعة دراسته. يكرس نفسه لنشر نظامه للتنظيم العلمي للعمل. وبصرف النظر عن أعماله التقنية وتقديم براءات الاختراع ، تتعلق كتاباته الأولى في عام 1895 بأجر القطعة عام 1903 م وبتوجيه من الورش. أشهر أعماله التي تروج لأفكاره وتعمل بمثابة بيان تم إصداره في عام 1911 تحت عنوان مبادئ الإدارة العلمية (نُشر بالفرنسية في عام 1971 تحت عنوان Dunod ،La direction scienceifique desentreprises) أ ـ مبادئ تايلور تايلور يقدم طريقة لتحسين تنظيم العمل الذي يقدمه على أنه علمي ، يؤمن تايلور بإمكانية جعل الإدارة علمية وفرض أسلوبه من خلال عقلانيته التي لا تقبل الجدل. يهدف نظامها الجديد إلى تحسين إدارة الإنتاج (أساليب العمل غير فعالة ، الإدارة غير مدربة بشكل كاف ولا تتحكم في العمل الذي يتعين القيام به) و د "تجنب كسول العمال". ولذلك يرغب في الخروج عما يسميه "التنظيم التقليدي". يرغب في تحديد عمل يوم عادل والحصول عليه من العمال. نظامه التنظيمي مبني على مبادئ مختلفة: الدراسة العلمية للعمل (التي تولد تقسيم العمل) مبادئ إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالاختيار والتدريب والمكافأة ، وأخيرًا نظام مراقبة العمل. 1) الدراسة العلمية للعمل تايلور (1911) تلخص المبدأ الأول لـ OST: "الإدارة يجب أن تطور علميا تقنية جديدة لكل جانب من جوانب مهمة العامل ، يتم تجميع هذا الأخير معًا في مكتب الأساليب ، حيث من خلال دراسة الأوقات والحركات ، يطورون أكثر تسلسل العمليات وإيماءات التنفيذ كفاءة. يعتقد تايلور أنه من المناسب دراسة وتصنيف المعرفة التقليدية والتجريبية للعمال المهرة وقياس الوقت اللازم لكل عملية. يقوم المهندسون في مكتب الأساليب بتنظيم المعلومات التي يتم جمعها وتطوير طرق أكثر كفاءة وأسرع للقيام بالعمل. وهكذا تم إنشاء تسلسل جديد للعمليات ، وتحدد دراسات إضافية أوقات الراحة والتحسينات التي سيتم إجراؤها. النتيجة الطبيعية لهذا التقسيم العمودي للعمل هي التقسيم الأفقي. تسعى OST إلى تحقيق مكاسب في الإنتاجية وتعتمد على توزيع المهام وتخصص العمال. يجب التأكيد على أن مزايا التقسيم الأفقي للعمل تم طرحها من القرن الثامن عشر (انظر الإطار)) نظام الاختيار والتدريب والمكافأة يتم استكمال التنظيم العلمي للعمل بالمبادئ المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. يجب تعيين الرجال المناسبين لكل مهمة وتدريبهم لتولي مهمة واحدة. يجب أن يمكّن التدريب جميع العمال من توفير عمل من الدرجة الأولى. "يجب على الإدارة اختيار وتدريب وإرشاد وتطوير كل عامل ، والذي كان قد حدد بنفسه في الماضي كيفية أداء مهمته ودرب نفسه sonmieux بوسائلها الخاصة "(تايلور ، من أجل تشجيع تحفيز الموظفين وتجنب التسكع ، يقترح تايلور اعتماد سعر القطعة. يجب أن يكون مستوى الراتب عادلاً لأنه محدد بمعدل قطعة محدد علمياً وكافياً ، الفصل 1 ـ التنظيم والترشيد 25 وبحسب تايلور ، في هدفه الإصلاحي ، وهدفه هو التغلب على الصراع حول تقاسم القيمة المضافة: "يعتقد غالبية هؤلاء الرجال في الواقع ، الاتجاه العلمي للشركات ، في أسسها ، على الاقتناع بأن المصالح الحقيقية للجماعتين متطابقة ؛ والعكس صحيح ؛ 1911) . و من ناحية أخرى ، وبطاقات التعليمات ، والانضباط. ، ولكن أيضًا لضمان الإمداد وإدارة المخزون والإدارة العامة وإدارة شؤون الموظفين . يخالف تايلور مبدأ وحدة القيادة ، وهذا النظام لا يؤسس فقط سيطرة وثيقة على فناني الأداء ، بل يكرس أيضًا تقسيم العمل بشكل رسمي. وأفضل طريقة ، ومعايير الأجور). في جوهره ، يتألف من فلسفة تؤدي إلى مزيج من أربعة مبادئ إدارية رئيسية: 1. 3. 4. وبحسب تايلور ، ومع ذلك ، بما في ذلك مع لينين الذي رأى في OST أداة لتحقيق الشيوعية (في 2005 ، Rojot) . في حين أنه مسرور لرؤيتهم ينشرون نظريته ، كان قلقًا بشأن رؤيتهم التقييدية للإدارة العلمية. ساهموا في تنفيذ الإدارة العلمية في حوالي 180 شركة أمريكية. في عشرينيات القرن العشرين ، أصبحت ابتكارات تايلور في إدارة الإنتاج ودراسة الوقت شائعة ، ولكن كان هناك القليل من الاستجابة للجوانب الأخرى للإدارة العلمية ، خاصة فيما يتعلق بدور رئيس الوظيفية. في فرنسا ، يتم تقديم Taylorism على مرحلتين. تبنته رينو في عام 1912 ، على الرغم من مقاومة العمال القوية للنظام. ودمج الفلاحين السابقين ثم المهاجرين (2000 ، Peaucelle). وكان جانت (1861–1919) بالتأكيد أفضل تلميذ تايلور. عمل لدى تايلور في شركة Midvale Steel وفي وقت لاحق كمستشار. لقد نأى بنفسه تدريجياً عن OST ، من خلال الدعوة على سبيل المثال لنظام الأجور اعتمادًا على إتمام المهمة التي تقدم مكافأة للموظف الذي أنجز مهمته (والحفاظ على الأجر للموظفين لا عدم إتمام المهمة). جلبت فورد بشكل رئيسي ثلاثة ابتكارات إلى OST: – أولاً ، كان فورد أول من أدخل عمل خط التجميع في عام 1913 في مصنع ، Highland Park Michigan. جعل هذا الابتكار من الممكن إبراز تقسيم العمل والتحكم في وتيرة العمل. أدى إدخال العمل المتسلسل إلى تقليل

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

وقت تجميع نموذج T تدريجيًا من اثنتي عشرة ساعة وثماني دقائق إلى ساعة واحدة وثلاث وثلاثين دقيقة ؛ علاوة على ذلك ، أدى توحيد سلع الإنتاج لتحقيق وفورات الحجم إلى انخفاض التكاليف والإنتاج الضخم. التوحيد متقدم لدرجة أن الشركة تركز على نموذج واحد ، فورد T ، وعلاوة على ذلك تقدمه فقط باللون الأسود ، كما يروي فورد (1923): "في عام 1909 ، أعلنت في صباح أحد الأيام دون تحذير مسبق من أنه في المستقبل سنصنع نموذجًا واحدًا فقط ، وأن هذا النموذج سيكون فورد T وأن هيكله سيكون هو نفسه تمامًا لجميع السيارات ، وأضفت أنه يمكن لأي مستهلك طلاء سيارته في n ' أياً كان اللون الذي يريده باللون الأسود؟ "- وأخيرًا ، يشير أحدث ابتكارات فورد إلى مستوى الأجور الذي ضاعفه تقريبًا في عام 1914 من خلال تقديم عماله خمسة دولارات في اليوم لمدة ثماني ساعات من العمل (ساعة واحدة أقل يوميا). الهدف هنا هو الحد من معدل الدوران والغياب الناتج عن العمل المتكرر للسلسلة والانضباط الصارم للغاية. كما سمح هذا الارتفاع في الأجور بتطور الاستهلاك الشامل وولادة الطبقة الوسطى الأمريكية. فورد إيست ـ ولكن كان من المستحسن تحديد سعر البيع أولاً ثم تعديل هيكل التكلفة للوصول إلى هذا الهدف ، على إنتاج مقال بسعر لن يسمح ببيعه. كانت فورد بطيئة في تقديم طراز جديد ، لا يزال سائدًا اليوم. 28 ذكريات LMD - النظرية التنظيمية كان تايلور ، كان نموذج تايلور ـ فورديان هو نموذج إنتاج آخر ، 1) الانتقادات الرئيسية للتايلور والفوردية من عام 1910 ، أثيرت انتقادات ضد تايلور ، بشكل رئيسي من النقابات ، الذين كانوا قلقين بشكل خاص حول أجور القطعة. سيتم إطلاق مسوحات مختلفة لتقييم العلاقة بين الإدارة العلمية وحركات الإضراب. كانت الإدارة العلمية قبول أفضل في الولايات المتحدة والنقاد صامتون (نيلسون ، 1980). ومع ذلك ، إلى تايلور يتعلق برؤيته للإنسان ، ويؤدي OST إلى إنكار أي شكل من أشكال الاستقلالية والمبادرة في عمل العامل. وصراع بين وظيفية وعملية. اليوم ، يرى 1954) Drucker) أنه يمكن توجيه اللومين الرئيسيين إلى تايلور: إذا كان يمكن تحليل العمل من خلال أبسط الحركات التي تشكله ، إن أمكن ، من قبل فرد مختلف ، وأخيرًا n ، يُنظر إلى الإنسان على أنه مدفوع بالمال فقط ويتم اختزاله إلى وظيفته. دراكر (1946) ، من دراسته لشركة جنرال موتورز الرؤية الوظيفية لشركة Fayol هي أول من اقترح رؤية للشركة من خلال وظائفها أو أنشطتها. بناءً على ملاحظاته للشركات ، الأنشطة الستة للشركات وفقًا لـ Fayol - النشاط التقني: الإنتاج ـ التحول والتصنيع ؛ هو الأهم ، لأنه يجب أن يؤديه القائد نفسه فقط. من ناحية أخرى ، 2) النشاط الإداري تهتم فايول بشكل خاص بالنشاط الإداري. "إن التبصر والتنظيم والتنسيق والمراقبة هي بلا شك جزء من الإدارة كما هو مفهوم بشكل عام. وفقًا لـ Fayol ، للتنبؤ والتنظيم والنظام والنظام مبادئ الإدارة العامة ، والتي تُظهر بوضوح أن فايول ، هذا هو الدور الرئيسي للمدير الذي يحتاج إلى الخبرة والإبداع لكي يتمكن من تحمله. يجب أن يسمح البرنامج بالوحدة (توافق الأهداف) ، ـ تنظيم: تخصيص الموارد لتشغيل الأعمال (المواد ، ـ الترتيب: يتكون من الحصول على أفضل النتائج من الجميع في الشركة. يجب أن يكون لدى الرئيس معرفة جيدة بالموظفين ، وضرب مثال جيد ، من خلال وسيلتين رئيسيتين: المؤتمر الأسبوعي لرؤساء الأقسام وضباط الاتصال الذين ينتمون إلى خدمات العاملين. ولكي تكون فعالة ، يجب أن تبقى الخطة محدثة. مساهمات فكر فايول 1) فايول وتايلور: المعارضات والتكامل غالبًا ما ترتبط أسماء فايول وتايلور ، لأن كلاهما أقيما كمؤسس للنظرية الكلاسيكية للمنظمات. الطريقة ، فإن مؤلفيها يتميزون بتكاملهم. وبالتالي ، ومع ذلك ، أعلن فيول نفسه قبل وفاته بفترة وجيزة أن مذهبه وتايلور لم يكنا متناقضين بل وأثبتا أنهما مكملان (ريد ، 1988). هي الإدارة. وهو أب الإدارة باعتباره تخصصًا ومهنة. الذي ينطبق على جميع المنظمات ، كان يعتقد أن المديرين يلعبون دورًا حاسمًا في نجاح المؤسسة. كما أنه أول من دافع عن فكرة أنه يمكن ويجب تعليم الإدارة (التي كانت مبتكرة للغاية في ذلك الوقت) وأنشأ مجموعة من المبادئ لتعزيز نشرها. يمكن أيضًا رؤية حداثتها في دعوتها إلى ثقافة عامة أكبر للقيادة . 34 MEMORIES LMD - THÉO RIE DES ORGANISATIO NSمن وجهة نظر الإدارة ، يحتفظ تعريفها لأنشطة المدير بجزء كبير من حدته. يُنظر إلى فيول أيضًا على أنه مخترع الهيكل العضوي ، رمز المدرسة الكلاسيكية. كما أن تصنيفها للأنشطة يشير إلى الاعتراف بالهيكل الوظيفي. يُعرف فايول بأنه قدم مفهوم الاستبصار. لا يزال التوقع كلمة رئيسية في الإدارة اليوم ، وأخيرًا ، يوضح Fayol الحداثة من خلال التحذير من التخصص المفرط وتنظيم العمل. كما يدعو إلى التحفيز من خلال المبادرة ويشجع التواصل المباشر ، لأول مرة ، كان لعمل فايول تأثير في العالم الأنجلو ساكسوني حيث كان لديه العديد من التلاميذ ، بينما في فرنسا كان تأثير تايلور هو السائد. على الرغم من أن اللغة الفرنسية ، تم تجاهل عمله لفترة طويلة في فرنسا ، بينما تلقى عمله استقبالًا إيجابيًا للغاية عبر المحيط الأطلسي ـ عادة ، فإن الفرنسيين هم الذين يتقبلون النظريات الإدارية الأمريكية (ريد ، أمر كليمنصو بتنفيذ تايلور في المصانع التي يسيطر عليها ساهم الأمريكي غوليك (1937) والإنكليزي أورويك (1956) في نشر فكر فايول في الولايات المتحدة وصقل

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

مبادئه في التوجيه. وبالتالي ، Gulick يصف تعريف أنشطة إدارة Fayol لاقتراح نشاط جديد ، تقدم Urwick عشرة مبادئ إدارية: الغرض والتخصص والتنسيق والسلطة والمسؤولية والتعريف والمراسلات والرؤية الفائقة والتوازن والاستمرارية. ولا سيما انتقاد سيمون الذي أمّن مكانه في المدرسة الكلاسيكية من خلال استيعابه لتايلور. وظيفة الإدارة بعد Fayol بعد Fayol ، فكر العديد من المؤلفين في طبيعة وظيفة الإدارة والإدارة. على سبيل المثال ، من المتوخى أن تكون المنظمة نظام تعاون 6. يسلط الضوء على أهمية التواصل والترابط بين الأعمال في الشركة. يعتقد أن دور القادة ويبر ونظرية الكتاب المقدس تتغذى نظرية المنظمات من خلال المجالات التأديبية المختلفة ، ومن المعتاد الآن اعتبار أن ويبر هو أحد المؤلفين الرئيسيين في هذا المجال. ومع ذلك ، يتم أخذ جزء محدود جدًا من عمله في الاعتبار في الإدارة ، على الرغم من أن ويبر هو أحد أساسيات النظرية التنظيمية ، لا يمكن أن يقتصر عمله على المدرسة الكلاسيكية. يشير ذكر المدرسة الكلاسيكية بشكل عام بشكل أكثر تحديدًا إلى تايلور ، فايول وتلاميذهما ماكس ويبر (1864–1920) على عكس تايلور وفيول ، ماكس ويبر ليس ممارسًا وعمله يتجاوز إطار الإدارة. قام بتدريس الاقتصاد السياسي في جامعتي فرايبورغ وهايدلبرغ ، ومن أشهر أعماله الأخلاقيات البروتستانتية وروح الرأسمالية (1905) التي تصف كيف سمح الدين البروتستانتي للصعود الرأسمالية. كان أول من اقترح تصنيفًا للمنظمات وفتح الطريق أمام النقاش حول كفاءة الهيكل البيروقراطي ، السؤال الذي يطرح نفسه هو: "ما هي أسس الشرعية التي تدعي السلطة امتلاكها؟ (ويبر ، 1922). تُعرّف السلطة ، من ناحية أخرى ، وبالتالي تعتبر السيطرة التي تمارس على هذا النحو شرعية. الفصل 1 ـ التنظيم والترشيد 39 هالة أو كاريزما. وبالتالي فإن السلطة تعتمد على صفات الشخص (كاريزما القائد). التأثير هنا عاطفي ويطيع منطق المشاعر. يُنظر إلى القائد على أنه نبي ، والسياسيين ، ويبر (1922) يصفها على النحو التالي: "السلطة الكاريزمية يجب أن تُفهم على أنها سلطة على الرجال الذين تخضع لهم الموضوعات تقديم بحكم إيمانهم بهذه الصفة الاستثنائية للشخص المعني. شرعية السلطة الكاريزمية ترتكز بالتالي على الإيمان بالقوى السحرية والوحي والأبطال ؛ المصدر هو تأكيد الجودة الكاريزمية بالمعجزات والانتصارات وغيرها من النجاحات. فإن سلطته تنهار . يحصل القائد الجديد على تفويضه من سلفه. من الأطفال إلى الآباء . . هذا الشكل من السلطة موجود أحيانًا في الأعمال عندما يتم طرح العرف (كما فعلنا دائمًا). وفقًا لـ 1922) Weber) ، وليس على الشخص الذي يشغلها. شخصيته الشخصية ؛ على عكس MEMORIES LMD – THÉO RIE DES ORGANISATIO 40 10 —— NS. ألكسندر بيلي وآخرون. ثم تتدفق السلطة من شرعية الأوامر و من شرعية من يعطيهم. إنه حكم القاعدة ، وليس حكم النية الحسنة للفرد. ويصفه ويبر (1922) على النحو التالي: "الخضوع ، ويتم تطوير الأخيرة بوعي وفيما يتعلق بالأهداف ، ويتم إصدارها ونشرها وفقًا للقواعد الرسمية ". وقد أظهر ويبر أن هذا الشكل من أشكال السلطة هي التي تسود في المنظمات الحديثة. يشهد هذا التطور على الرغبة في ترشيد المنظمات.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي