فريدريك تايلور ونظرية الإدارة العلمية فريدريك تايلور ولد فريدريك تايلور فى عام 1856م فى امريكا لعائلة ثرية تعمل فى تعدين وتصنيع الصلب ، كان العمل يقوم به الحرفيون المهرة الذين تعلموا وظائفهم عن طريق التلمذة الصناعية الطويلة. وكانوا يتخذوا قراراتهم بأنفسهم حول كيفية أداء أعملهم. ثم التأكد من أنهم يقومون بعمله بأحسن طريقة وأفضلها". كثيرا يتم استخدام مصطلحي "الإدارة العلمية" و"منهج تايلور" كمترادفين، توفي تايلور في عام 1915 وبحلول العشرينيات، نظرية الادارة العلمية – المدرسة العلمية في الإدارة كان نهج تايلور هو زيادة الإنتاجية التنظيمية من خلال زيادة كفاءة عملية الإنتاج من خلال التركيز على البحوث التجريبية. وخاصة العمالة الماهرة كانت قليلية فكان هناك نقص فى المعروض من العمالة الماهرة في بداية القرن العشرين والطريقة الوحيدة لزيادة الإنتاجية من خلال رفع كفاءة العمال. وتنص الإدارة العلمية على أنه ينبغي تصميم خط العمل بحيث يكون لكل عامل مهمة خاضعة لرقابة جيدة ومحددة جيدا، تقوم نظرية إدارة تايلور على الاعتقاد الأساسي بأن المديرين ليسوا فقط أفضل من الناحية الفكرية من الموظف العادي، ولكن لديهم واجب إيجابي أيضا للإشراف على الموظفين وتنظيم أنشطة عملهم. أصبح تايلور مهتما بتحسين إنتاجية العامل في وقت مبكر من حياته المهنية عندما لاحظ أوجه قصور كبيرة خلال اتصاله مع عمال الصلب. وكان تايلور، الذي يعمل في صناعة الصلب، وارجع تايلور هذا إلى ثلاثة أسباب: فستكون هناك حاجة إلى عدد أقل منهم، 2–وتشجع نظم الأجور غير الحافزة على انخفاض الإنتاجية إذا كان الموظف سوف يحصل على نفس الأجر بغض النظر عن مقدار الإنتاج، ويهتهم الموظفون اهتمام كبير بعدم العمل بشكل جيد حيث ينتابهم الخوف من أن تصبح هذه الوتيرة السريعة المعيار الجديد فى العمل. فإنهم يخشون من أن تقوم الإدارة بتخفيض أجور إنتاج الوحدة إذا زادت الكمية. 3–العمال يهدرون الكثير من جهودهم من خلال الاعتماد على أساليب الخبرة والتجربة بدلا من أساليب العمل المثلى التي يمكن تحديدها من خلال دراسة علمية للمهمة. بدأ تايلور إجراء تجارب لتحديد أفضل مستوى من الأداء لبعض الوظائف، دراسة الوقت ورأى تايلور أنه حتى المهام الأساسية التي لا معنى لها يمكن التخطيط لها بطريقة تزيد من الإنتاجية بشكل كبير، وأن الإدارة العلمية للعمل أكثر فعالية من طريقة "المبادرة والحوافز" لتحفيز العمال. ولكنها وضعت المسؤولية على العامل لمعرفة كيفية القيام بذلك. ليحديد تايلور الطريقة المثلى لأداء وظيفة، (المعروف أيضا باسم دراسات الوقت والحركة). بهدف تحديد أفضل طريقة لأداء وظيفة. وفيما يلي مثال على دراسة الوقت والحركة التي قام بها تايلور وآخرون في عهد الإدارة العلمية. أجرى تايلور دراسات زمنية لتحديد أن الوزن الأمثل الذي يجب أن يرفعه العامل في المجرفة هو 21 رطلا. وبما أن هناك مجموعة واسعة من كثافات المواد، وكافأ العمال بزيادات في الأجور. طور تايلور أربعة مبادئ لنظريته للإدارة العلمية. المبدأ الأول هو وضع منهجية أفضل لأداء كل مهمة علمياً. المبدأ الثاني هو أنه يجب على المديرين التأكد من اختيار أفضل شخص لأداء المهمة وضمان حصوله على أفضل تدريب. المبدأ الثالث هو أن المديرين مسؤولون عن التأكد من أن أفضل شخص يتم اختياره لهذا المنصب من خلال تطبيق أفضل منهجية. المبدأ الأخير هو أن المسؤولية الكاملة عن طريقة العمل يجب أن تتم إزالتها من العامل ويجب أن يتم نقلها إلى الإدارة، والموظف هو المسؤول الوحيد عن أداء العمل الفعلي. وغالبا ما زادت الإنتاجية بما مقداره ثلاثة مرات أو أكثر. وبدأت العائلات حتى في أداء مهامها المنزلية استنادا إلى نتائج دراسات الوقت والحركة. وقام تايلور بصنع وأبتكار أفضل وأسرع الطرق لأداء العمل عن طريق تقسيم كل وظيفة الى مكونات وتطبيق قاعدة دراسة الوقت كمبدأ أساسى فى كل مكون . في الأجزاء الأولى من القرن العشرين أصبحت نظرية الإدارة العلمية شعبية جدا حيث تبين أن تطبيقه يؤدي إلى تحسينات في الإنتاجية والكفاءة. عيوب الإدارة العلمية اصبح العمال يشعرون بعدم وجود مغزى او أهمية فى المهمات التى يؤدونها، وكثيرا ما كان استخدام نقاط التوقف "نظام الحركة" مسألة محتجزة وأدى إلى إضراب في أحد مصانع يجري فيه اختبار "تايلور". وعلى الرغم من كل هذا، غيرت الإدارة العلمية الطريقة التي تم بها العمل، تذكير لك عزيزى القاريء – تتلخص أفكار تايلور فيما يلي : ؟ تحديد الطريقة المثلى لأداء العمل عن طريق دراسة الحركة والزمن وإلغاء الحركات غير الضرورية . ؟ الاختيار الجيد للعمال والتدريب الجيد . ؟ تنفيذ العمل طبقاً فكر إدارى" (Classical School :للنظام المحدد بواسطة الإدارة . تعريف المدرسة الكلاسيكيّة المدرسة الكلاسيكيّة (بالإنجليزيّة مبنى على أساس الاعتقاد بأن الموظفين لديهم احتياجات اقتصادية ومادية فقط، وتعظيم الأرباح " وقد تناولنا فى مقالة منفصلة بعنوان المدرسة الكلاسيكية في الإدارة – المدرسة التقليدية في الإدارة كل شيء عن المدرسة الكلاسيكية فى الإدارة ، فهى مقالة مهمة ومفيدة يجب عليك الإطلاع عليها. نظريات المدرسة الكلاسيكية 2) النظرية البيروقراطية تركز على القواعد والإجراءات، والتسلسل الهرمي وتقسيم واضح للعمل 3) نظرية المبادئ الإدارية تؤكد على تدفق المعلومات داخل المنظمة شارك غيرك ولا تقرأ وترحل. فريدريك تايلور ونظرية الإدارة العلمية فريدريك تايلور فريدريك تايلورهو مهندس ميكانيكى صاحب نظرية الإدارة العلمية

Summarized by © lakhasly.com

و خبير في تحسين فعالية العمل، ولد فريدريك تايلور فى عام 1856م فى امريكا لعائلة ثرية تعمل فى تعدين وتصنيع الصلب ، بدأ كعامل بسيط فى مصانع العائلة وسرعان ما تدرج فى المناصب حتى اصبح يشرف على عدد كبير من العمال وهذا ما فتح له الابواب ليصبح من اشهر الاداريين ولقب ب " أبو الأدارة " كان العمل يقوم به الحرفيون المهرة الذين تعلموا وظائفهم عن طريق التلمذة الصناعية الطويلة. وكانوا يتخذوا قراراتهم بأنفسهم حول كيفية أداء أعملهم. وقد أخذت الإدارة العلمية الكثير من هذه الاستقلالية عند العمال وحولت الحرف اليدوية الماهرة إلى سلسلة من الوظائف المبسطة التي يمكن أن يؤديها العمال غير المهرة الذين يمكن تدريبهم بسهولة على المهام. ثم التأكد من أنهم يقومون بعمله بأحسن طريقة وأفضلها". فيوجد اتجاه يعتبر منهج تايلور النموذج الأول للإدارة العلمية الذي اتبعته مناهج كثيرة كالمدرسة السلوكية والمدرسة الموقفية ، ولذلك أحيانًا ما تطلق على منهج تايلور المنهج الكلاسيكي . نظرية الادارة العلمية – المدرسة العلمية في الإدارة ولا سيما في الولايات المتحدة حيث العمالة، وتنص الإدارة العلمية على أنه ينبغي تصميم خط العمل بحيث يكون لكل عامل مهمة خاضعة لرقابة جيدة ومحددة جيدا، كما يتم اتباع أساليب وإجراءات محددة بدقة لكل وظيفة. تقوم نظرية إدارة تايلور على الاعتقاد الأساسي بأن المديرين ليسوا فقط أفضل من الناحية الفكرية من الموظف العادي، ولذلك، فإن نظريته لم تستخدم إلا في المهام المتكررة والروتينية منخفضة المستوى التي يمكن إدارتها بسهولة على المستوى الإشرافي. ملاحظات فريدريك تايلور– الإدارة العلمية الذي يعمل في صناعة الصلب، أي التجنيد. 1–إن الاعتقاد العالمي تقريبا بين العمال أنه إذا ما أصبحوا أكثر إنتاجية، فستكون هناك حاجة إلى عدد أقل منهم، 2– وتشجع نظم الأجور غير الحافزة على انخفاض الإنتاجية إذا كان الموظف سوف يحصل على نفس الأجر بغض النظر عن مقدار الإنتاج، ويهتهم الموظفون اهتمام كبير بعدم العمل بشكل جيد حيث ينتابهم الخوف من أن تصبح هذه الوتيرة السريعة المعيار الجديد فى العمل. وإذا قامت الادارة بالدفع للموظفون اموال مقابل الكمية التي ينتجونها، ومن أجل مكافحة هذة السلبيات وتحسين الكفاءة، بدأ تايلور إجراء تجارب لتحديد أفضل مستوى من الأداء لبعض الوظائف، دراسة الوقت ورأى تايلور أنه حتى المهام الأساسية التي لا معنى لها يمكن التخطيط لها بطريقة تزيد من الإنتاجية بشكل كبير، وأن الإدارة العلمية للعمل أكثر فعالية من طريقة "المبادرة والحوافز" لتحفيز العمال. ليحديد تايلور الطريقة المثلى لأداء وظيفة، (المعروف أيضا باسم دراسات الوقت والحركة). وقد اتسمت هذه الدراسات باستخدام ساعة توقيت لتسلسل حركات العامل خلال اداء مهامه ، بهدف تحديد أفضل طريقة لأداء وظيفة. وفيما يلي مثال على دراسة الوقت والحركة التي قام بها تايلور وآخرون في عهد الإدارة العلمية. مثال على دراسة الوقت في دراسة عن "التجريف"، أجرى تايلور دراسات زمنية لتحديد أن الوزن الأمثل الذي يجب أن يرفعه العامل في المجرفة هو 21 رطلا. وبما أن هناك مجموعة واسعة من كثافات المواد، وقدمت الشركة للعمال مجرافات مُثلى. وكافأ العمال بزيادات في الأجور. المبدأ الثاني هو أنه يجب على المديرين التأكد من اختيار أفضل شخص لأداء المهمة وضمان حصوله على أفضل تدريب. وغالبا ما زادت الإنتاجية بما مقداره ثلاثة مرات أو أكثر. وبدأت العائلات حتى في أداء مهامها المنزلية استنادا إلى نتائج دراسات الوقت والحركة. وقد استند تايلور نظام إدارته على دراسات الوقت فى خطوط الإنتاج. كما حاول إقناع أصحاب العمل بدفع نسبة أعلى إلى العمال الأكثر إنتاجية. في الأجزاء الأولى من القرن العشرين أصبحت نظرية الإدارة العلمية شعبية جدا حيث تبين أن تطبيقه يؤدي إلى تحسينات في الإنتاجية والكفاءة. عيوب الإدارة العلمية وفي حين أن مبادئ الإدارة العلمية حسنت الإنتاجية وكان لها تأثير كبير على الصناعة،

Summarized by © lakhasly.com