

چکیده

تئوری مدیریت علمی تیلور بر مبنای بهره‌کشی و استفاده هرچه بیشتر از نیروی کار کارگران در اواخر و تقریباً اواسط قرن نوزدهم یعنی بیش از ۱۲۰ یا ۱۳۰ پیش در آمریکا به وجود آمد. این تئوری که محصول تفکر و اندیشه نظام اقتصادی - سیاسی سرمایه داری بود فلسفه اساسی خود را بر روی کارایی و بازدهی هرچه بیشتر سازمانهای اقتصادی متکی می‌کرد. سازمان‌زدیدگاه تئوریسین‌های کلاسیک و در راس آنها تیلور در حقیقت کارایی و بهره‌وری هرچه بیشتر سازمانهای اقتصادی است و تمامی صاحب‌نظران این مکتب معتقدند که ادامه حیات یک سازمان اقتصادی و یا به طور کلی سازمانهای اجتماعی امروز منوط به داشتن بنیه قوی مادی و پولی است (پرهیز کار کمال - تئوریهای مدیریت ص ۳۵). با تکیه بر این دیدگاه است که تیلور نظریات خویش را مطرح می‌کند و در حقیقت پایه گذار مکتبی در مدیریت می‌شود که از آنها به عنوان مهندسان نیروی انسانی نام می‌برند.

مقدمه

فردریک وینسلو تیلور fredrick winslow taylor در 20 مارس سال ۱۸۵۶ میلادی در جرمن تاون یکی از شهرهای ایالت پنسلوانیا به دنیا آمد. او دارای تحصیلات مهندسی بود اما این تحصیلات را به شکل عملی و با کار و تجربه بسیار زیاد کسب کرد - کاری که امروزه

اساساً برای مهندسان عملی نیست - او در ابتدای کارش کارگری ساده بود و به دلیل نبوغ و استعداد بسیار زیادی که در مدیریت داشت و این نبوغ ناشی از کار خلاقانه او در عرصه عملی بود بسیاری زود سرکارگر شده و سپس از پست سرکارگری به سرپرستی در کارخانه ای به نام میدویل رسید. تیلور که یک لحظه از کار و تلاش و کسب معلومات و اطلاعات باز نمی ماند با توجه به اینکه در رهبری و هدایت کارگران نقش مثبتی را ایفا می کرد کارخانه فولادسازی بتلم او را به عنوان مشاور استخدام کرد.

تیلور که همانگونه که اشاره شد نبوغ خویش را با کار زیاد و با کسب معلومات به شکل عملی به دست آورده بود هدف اصلی که در زمینه هدایت کارگران داشت بالابردن کارایی صنعتی از طریق بالابردن سطح تولید با کاهش هزینه واحد بود.

بهر صورت تیلور به عنوان سردمدار اصلی نظریه مدیریت کلاسیک در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم تحول بسیار اساسی در نظام مدیریتی سرمایه داری روبه رشد به ویژه در امریکا ایجاد کرد و عملانقش بسیار زیادی در بهره گیری و استفاده از نیروی انسانی به روش مدیریت علمی برای پیشبرد اهداف سرمایه داری شد.

سرمایه داری امروز به ویژه در امریکا به نظریات مدیریتی تیلور بسیار مدیون است اما این نظریات بعدها دچار تحول و دگرگونی بسیاری شد اما اصول اصلی آن هنوز هم کارایی و برندگی خاص خود را دارد.

بوروکراسی ، قدرت و کنترل

دولت اساساً بوروکراسی به معنی اعمال کنترل بر اساس دانش (وبر ، ۱۹۴۷). برای جامعه شناس ، قدرت در اصل نمونه کنترل در سازمان های روند. ماکس وبر دیگر با تمایز بین اقتدار و قدرت را با تعریف دومی که هر رابطه که در آن یک نفر می تواند خود را تحمیل خواهد شد ، صرف نظر از هر گونه مقاومت ، در حالی که قدرت وجود داشته است که قدرت وجود داشت که اعتقاد به مشروعیت. وبر طبقه بندی شده سازمان با توجه به ماهیت آن مشروعیت :

* *اقتدار کاریزماتیک* ، بر اساس مشخصه برجسته و یا فرد مقدس ؛

* *اقتدار سنتی* : در اصل احترام به سنت ؛

* *اقتدار قانونی عقلانی* را ، که کد بود و یا بر اساس مجموعه ای از قوانین.

دوم شیوه غالب است فرم اقتدار امروز ، به جای استفاده از نفت خام برهنه از قدرت و تاریخی. وبر عقلانی قانونی به دست آمده از طریق قدرت بوروکراسی کارآمدترین شکل سازمان : با توجه به. او استدلال کرد که مدیران نباید حکومت را از طریق هوی و هوس شخصی خودسرانه اما توسط یک سیستم رسمی از قوانین. او رسید باورهایی که زمینه جیزی بودن اقتدار قانونی منطقی :

۱. کد حقوقی می تواند برقرار شود که می تواند سازمان ادعای اطاعت از اعضای ؛

۲. قانون مورد است که یک سیستم انتزاعی از قوانین خاصی هستند که به اعمال و دولت به نظر

می رسد بعد از منافع این سازمان در حدود قانون است که ؛

۳. فرد اعمال قدرت نیز اطاعت این دستور بی فاعل ؛

۴. تنها از طریق عضو شدن می کند عضو اطاعت قانون ؛

۵. اطاعت است نه به دلیل به شخصی که دارای قدرت اما به منظور غیر شخصی که به او اعطا کرده است این موقعیت.

و بر توضیح داده است که معمولا به عنوان داشتن اعتقاد داشت که بوروکراسی کارآمد ترین شکل از سازمان است. در واقع ، بوروکراسی و بر اعتقاد به منطقی ترین شکل به طور رسمی از سازمان است. به این ترتیب ، و بر شکل تصور از بوروکراسی به عنوان جایگزین موثرتر از. دولت در روز خود را در اسناد نوشته شده استوار بود. این تمایل به ایجاد دفتر (اداره) تمرکز سازمان. او ناکارآمد است و نه سهم مفهوم مدرن از سازمان اداری به عنوان کند ، سفت و سخت. نگرانی اصلی او برای ایجاد راههای اجتناب از رفتار که فساد ، بی عدالتی و خویش و قوم پرستی ترین ویژگی های سازمان های قرن ۱۹th. بر اساس ایده های خود را در مورد مشروعیت قدرت ، و بر ، فرم خلاصه شده از ویژگی های بوروکراسی در ناب ترین آن است. چنین سازمان های مشخص :

۱. ... مستمر سازمان از توابع رسمی محدود شده توسط قوانین ؛

۲. تخصص : هر اداره از حوزه تعریف شده از شایستگی ، شامل تقسیم کار. وظایف سازمان به دفاتر مجزا تقسیم شده به توابع داده جداگانه به. این توابع به وضوح مشخص شده به طوری که کارکنان بدانند دقیقا همان چیزی است که از آنها انتظار می رود. شغل دارندگان داده می شود قدرت لازم را برای انجام نقش خود را ؛

۳. سلسله مراتب تعریف روشنی از دفاتر : شرکت سیستم نظارت بر اساس سطوح روشن از قدرت. هر رسمی می داند که به مراحل گزارش به حقوق مشخص شده با کنترل و شکایت ؛

۴. قوانین : پایدار ، سیستم جامع هدایت است که می تواند یاد گرفته و ممکن است مدیریت فنی نیاز به مدارک تحصیلی به درک و ؛

۵. Impersonality : بدون نفرت یا عشق با برابری از درمان برای تمام مشتریان از سازمان است. اعضای ستاد آزاد هستند از هر گونه مسئولیت و محدودیت های خارجی. آنها قادر به حضور به وظایف خود را در راه هدف و عادلانه ؛

۶. انتخاب آزاد مقامات منصوب : انتخاب شده است که بر اساس مدارک حرفه ای ، با مدرک نشان داده شده توسط دیپلم از طریق آزمون به دست آورد. آنها منصوب و نه منتخب به طوری که به نفع وجود ندارد سوال از تعصب و یا ؛

۷. تمام وقت پرداخت مقامات : معمولا رتبه پرداخت بر اساس سلسله مراتبی ، که دفتر اصلی آنها تنها و یا نگرانی. مقامات بر اساس قرارداد تعیین می شوند. آنها حقوق و دستمزد پولی ، و معمولا

حقوق بازنشستگی. حقوق و دستمزد است سلسله مراتب طبقه بندی با توجه به موقعیت در.

ماموران می توانند، آنها را ترک پست و تحت شرایط خاص اشتغال می تواند فسخ؛

۸. مقامات شغلی: مافوق حرفه ای وجود دارد و ساختار سیستم از ارتقاء بر اساس ارشدیت و

شایستگی بر اساس قضاوت؛

۹. خصوصی / عمومی تقسیم کرد: کسب و کار جدا و زندگی خصوصی. ببینید با این نسخهها کار

در مد منفصل از مالکیت سازمان. امور مالی و منافع دو باید بصورتی پایدار و محکم از هم جدا نگه

داشته شود: از منابع سازمان می شوند کاملا متمایز از کسانی که از کاربران به عنوان افراد

خصوصی. مقامات ممکن است مناسب نه پست و نه منابعی که با رفتن آنها. مفهوم رادیکال در

زمانی که رشوه هنجار بود و مقامات به طور منظم در زمان برش و یا پرداخت هر گونه هزینه به

علت شرکت آنها استفاده کنند؛

۱۰. سخت است، نظم و انضباط سیستماتیک و کنترل کار رسمی وجود دارد.

علی رغم اینکه بر اساس این ایده از عقلانیت رسمی مبتنی بر مفاهیم وبر آرمان گرا بودند. او معتقد

است که کنترل اداری را به تعدادی از عواقب اجتماعی (وبر، ۱۹۴۷) سرپ:

تمایل قلمی به درست از طبقات اجتماعی با اجازه دادن به طیف گسترده ای از نیروهای با صلاحیت

های فنی به سازمان گرفته شده توسط هر؛

حکومت اغنیاء ب، چرا که از زمان مورد نیاز برای دستیابی به آموزش های لازم فنی؛

ج) میزان بالاتری از برابری اجتماعی به دلیل تسلط روح impersonality یا بی طرفی.

تئوری سازمان کلاسیک

نظریه مدیریت علمی نگران بهینه سازی کارگران فرد و فرآیندهای کار می کنند. در همان دوره ،

نظریه کلاسیک سازمان سازمان علمی قدردانی مدیریت ، با ارائه یک چارچوب برای ساختار.

طرفداران پیشرو در تئوری سازمان کلاسیک بودند هانری Fayol (مهندس فرانسوی) ، Lyndall

Urwick (مدیر شرکت بریتانیایی) ، و ماکس وبر (جامعه شناس آلمانی).

آل : تئوری سازمان کلاسیک بوروکراسی است "ب" در. وبر تعریف عناصر سازمان که متشکل

بوروکراسی "این شامل" ایده

به روشنی تعریف شده (و مستند) مجموعه ای از قوانین و روش های این کتاب است شرکت

، و سایر ابزار نوشته شده است از خط مشی شرکت

تقسیم کار بر اساس تخصص عملکردی این بخش است مفهوم منحصر به فرد (فروش ، خرید ،

حسابداری ، و غیره)

زنجیره ای روشن از دستور. مرتبه و مدیریت وجود دارد بر اساس سلسله مراتب. وبر

همچنین تصریح شده که در اختیار سازمان تنظیم باید فردی را بر اساس دفتر خود و نه در. (در

نظر بگیریید قیاس سیاسی : فورد ، جیمی کارتر و نه خواهد بود اختیار اعلام جنگ و یا حق وتو

لایحه امروز. آنها نه قدرت اجرایی گذشته بودند. افراد بر اساس دفتر فردی آنها برگزار شد ،

خود را بر نمی جرالده)

پیشرفت فردی بر اساس شایستگی. تشویقی باید شغل به کسانی که شایسته است که عملکرد خوب در.

مدیران حرفه ای شخصی (و یا نهاد های دیگر) که صاحب شرکت لزوما دارای تخصص های مورد نیاز برای نگه داشتن آن در حال اجرا هموار در به روز اساس روز.

همانطور که می بینید ، بسیاری از جنبه های وبر "بوروکراسی ایده آل" به سادگی و اقداماتی را که اطمینان حاصل شود انصاف و بی طرفی. اما منتقدان نظریه کلاسیک سازمان را متهم کرد که از آن قرار داده شده بسیار ایمان بیش از حد در عصمت از قواعد و رویه ها ، در حالی که نادیده گرفتن جنبه های مهمی از انگیزه های شخصی است

نظریه کلاسیک مدیریت

سه نظریه به خوبی تثبیت مدیریت کلاسیک وجود دارد : تیلور ، نظریه مدیریت علمی ، اداری Fayol 'S نظریه ، نظریه وبر از بوروکراسی. اگر چه این مدارس ، یا نظریه ، اکتشاف ، توسعه توالی تاریخی ، بعد عقاید آنهایی که زودتر جانشین او نشد. در عوض ، هر مدرسه جدید تا تکمیل و یا تمایل به همزیستی با افراد قبلی.

نظریه شناخت نقش که نقش مدیریت در سازمان. اهمیت عملکرد مدیریت برای اولین بار توسط صنعتگر فرانسوی هانری Fayol به رسمیت شناخته شد در اوایل ۱۹۰۰.S. در مقابل به بررسی صرفا علمی کار و سازمان های انجام شده توسط حتما تیلور ، Fayol پیشنهاد کرد که هر گونه تعهد صنعتی به حال شش توابع : فنی ، تجاری ، مالی ، امنیت ، حسابداری و

مدیریتی. از این تعداد، به اعتقاد او عملکرد مدیریتی، به پیش بینی و برنامه ریزی، سازماندهی، به فرمان، برای هماهنگ کردن و کنترل، می شود کاملاً متمایز از دیگر پنج Fayol نیز شناسایی اصول کلی مدیریت: تقسیم کار، اختیار و مسئولیت، انضباط، وحدت فرماندهی، وحدت جهت، تبعیت از منافع فردی به منافع عمومی، حق الزحمه کارکنان، تمرکز؛ زنجیره ای عددی از اقتدار، نظم، عدالت، ثبات از دوره تصدی پرسنل، ابتکار و روح رفاقت. نمایش ها Fayol در مدیریت مردمی در سراسر بخش بزرگی از قرن ۲۰th باقی مانده است.

تکامل از رویکرد سنتی به مدیریت

فرایند سنتی از یادگیری است یا از طریق obsevation و آزمایش. طبیعت و محیط زیست در نظر گرفته شده یکنواخت و هنگامی که ما مشاهده پدیده خاص یا حوادث منجر به یکسان نتیجه یکسان و یا در نتیجه، ما نتیجه گیری علت و معلولی رابطه میان این دو. این یادگیری از طریق مشاهده یا به عبارت دیگر تجربه می کنند.

متفکران پیش از آن در مدیریت به دنبال این رویکرد در توسعه نظریه های مدیریت. آموزش اصولاً از طریق فرآیند emphirical و از طریق تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده را از طریق مشاهده است. قرعه کشی اصول مدیریت با نگاه و anyalysing کارهایی که همه مدیران معمولاً انجام دهد. این رویکرد به عنوان یک نقطه شروع برای پیشگامان علم مدیریت در خدمت به تأیید اعتبار و بهبود انطباق اصول و شیوه های مدیریت. تجزیه و تحلیل داده observd همان چیزی است که تشکیل یک مطالعه مورد. روش مشاهده های از مطالعه مورد کمک می کند تا پس از رسیدن

به نتیجه گیری منطقی در مورد تجربه گذشته و به آزمون همان ، به عنوان استاندارد برای حوادث آینده است.

sociologists آلمانی ، ماکس وبر به دنبال روش کلاسیک و توسعه نظریه خود را از بوروکراسی ، که به تصویر می کشد and design ساختار سازمان characterised توسط سلسله مراتب اقتدار ، قوانین و مقررات رسمی که در خدمت به راهنمای عملکرد هماهنگ سازمان ها است. اساسی ادعا از روش کلاسیک ماکس وبر توسط

۱. مدیریت از سازمان به عنوان زنجیره ای از توابع مربوط به درون نظر گرفته شود. بررسی دامنه و ویژگی های این توابع ، دنباله این که از طریق آن انجام می شود و رابطه بین آنها منجر به تساوی یک اصول مدیریت مناسب برای برنامه جهانی

۲. اصول مدیریت آموزش از طریق تجربیات گذشته از انجام تمرین واقعی مدیران
۳. همانطور که محیط کسب و کار شامل چرخه یکنواخت برگزاری نمایشگاه زمینه ای وحدت از واقعیت ، وظایف و اصول مدیریت مشتق شده از طریق فرآیند استدلال تجربی مناسب برای کاربرد جهانی

۴. در حال ظهور ، مدیران جدید را از طریق آموزش رسمی و غیر رسمی مورد مطالعه می تواند مهارت و صلاحیت در مفاهیم مدیریت و شیوه های توسعه

۵. رویکرد clasasical همچنین اهمیت بهره وری اقتصادی و ساختار رسمی سازمانی را هدایت ستون effectigveness مدیریت شناخته شده است.

۶. فعالیت های کسب و کار بر روی سود اقتصادی بنا شده است. بنابراین سازمانها باید

مشوق های اقتصادی کنترل

نظریه نئوکلاسیک مدیریت

۳ نظریه نئوکلاسیک هستند وجود دارد :

نظریه روابط انسانی :

توضیح می دهد که پیشرفت های مدرن از نظریه مدیریت روابط انسانی که طول می کشد را به حساب عوامل انسانی مانند کارفرما ، کارمند رابطه. نظریه روابط انسانی تا حد زیادی دیده می شود به عنوان نتیجه آزمایش هاثورن که التون مایو انجام شده در شرکت برق غربی به دنیا آمد.

رشته مهم در توسعه مدیریت نوین در افزایش توجه به عوامل انسانی ، که شناخته شدن به عنوان بود 'مدرسه مدیریت روابط انسانی'.^۱ از جنبه های اصلی نظریه روابط انسانی این است که ، وقتی کارگران شد و در حال پژوهش شامل مشاهده ، آنها احساس مهم تر و ارزش های شرکت می باشد. به عنوان یک نتیجه ، سطوح بهره وری خود را بالا رفت داد. این حرکت قابل توجه از بسیاری از نظریه های کلاسیک ، به خصوص Fordism نمایندگی ، به عنوان آن را در برابر این تصور که مدیریت مورد نیاز برای کنترل کارگران و حذف استقلال خود را در هر مرحله رفت. در عوض ، آن را نشان داد که با درگیر شدن با کارگران و با توجه به شرایط و نیازهای خود ، شرکت می تواند از بهره وری افزایش بهره مند شوند.

نظریه رفتاری :

تئوری مدیریت رفتاری است که اغلب به نام جنبش روابط انسانی ، زیرا آدرس ابعاد انسانی کار می کنند. نظریه پردازان رفتاری اعتقاد داشت که درک بهتر از رفتار انسانی در کار ، نظیر انگیزه ، جنگ ، انتظارات ، و پویایی گروه ، بهره وری بهبود یافته است.

نه به عنوان ماشین آلات ، همانطور که در گذشته -- نظریه پردازان که در این مدرسه کارکنان به عنوان افراد ، منابع ، و دارایی ها توسعه یافته و کار می کرد با مشاهده شده است. افراد مختلف و آزمایش در این نظریه.

نظریه سیستم های اجتماعی :

طراحی و توسعه توسط Niklas Luhmann گزینه برای پایه های نظری مدیریت منابع انسانی (HRM) می باشد. پس از روشن شدن مزایای استفاده از بزرگ (اجتماعی) تئوری به عنوان چشم انداز پایه نظری ، ریشه های این نظریه سیستم های اجتماعی -- نمایش قطعی از سیستم به عنوان ماشین آلات ، سیستم ها و روش باز کردن غیر خطی سیستم های تئوری -- خطاب هستند. بر اساس این دیدگاه از نظام های اجتماعی به عنوان سیستم های autopoietically بسته است ، پنج عمده کمک به بنیاد نظری HRM شناسایی می شوند : (۱) conceptualisation از سازماندهی و مدیریت منابع انسانی را به عنوان فرایندهای اجتماعی ، در نتیجه غلبه بر زاویه فردی ؛ (۲) جدید اهمیت فرد به عنوان یک عنصر ضروری در محیط سیستم ؛ (۳) فرم ممتنع دور مفروضات رسیدن و یا به شدت غیر واقعی در مورد 'طبیعت' انسان ؛ (۴) اثر متقابل سطوح مختلف و واحد از تجزیه و تحلیل ساخته شده را به نظریه است که

ضروری برای تجزیه و تحلیل جامع و عمیق از پدیده های منابع انسانی و (۵) برای باز بودن نظریه های اضافی برای تئوری سیستم های اجتماعی که در چارچوب کلی. جورج التون مایو در آزمایشات جرم خاص در رفتار انسان در خارج از این نسخهها کار میکند هاو ثورن غربی شرکت الکتریک در شیکاگو انجام شده بین ۱۹۲۴ و ۱۹۲۷. یافته های پژوهش او را از لحاظ روابط انسانی و تئوری انگیزه برای توسعه سازمانی کمک کرده است. کمک التون مایو آمد به عنوان بخشی از مطالعات هاو ثورن ، یک سری آزمایش که دقت اعمال مدیریت نظریه کلاسیک تنها به فاش کردن کاستی های آن است. آزمایشهای هاو ثورن شامل دو مطالعه در آثار هاو ثورن از شرکت وسترن الکتریک در شیکاگو ۱۹۲۴ - ۱۹۳۲ انجام شده است. مطالعه برای اولین بار توسط یک گروه از مهندسان به دنبال تعیین رابطه سطح نور به بهره وری کارگر انجام شد. با کمال تعجب به اندازه کافی ، آنها کشف کردند که افزایش بهره وری کارگر به عنوان سطح نور کاهش -- است که ، تا زمانی که کارکنان قادر به دیدن آنچه که در حال انجام ، و پس از آن عملکرد به طور طبیعی کاهش یافته است.

چند سال بعد ، گروه دوم از آزمایش آغاز شد. محققان دانشگاه هاروارد و کلینیک مایو FJ Roethlisberger گروه از پنج زن در یک اتاق سیم کشی تحت نظارت بانک. آنها به زنان امتیازات ویژه مانند حق به ترک ایستگاه های کاری خود را بدون اجازه ، گرفتن دوره های استراحت ، لذت بردن از نهار رایگان ، و تغییرات در سطح پرداخت و workdays. این آزمایش همچنین در میزان قابل توجهی افزایش بهره وری منجر شده است.

در این مورد ، مایو و Roethlisberger نتیجه گرفت که افزایش بهره وری از آرایش نظارت به جای تغییر در روشنایی و یا سایر مزایای کارگری همراه منجر شد. از آنجا که آزمایشگران شد ناظران اولیه کارکنان ، علاقه شدید آنها را برای کارگران نمایش داده مبنای انگیزه افزایش یافته و در نتیجه بهره وری بود. اساسا ، آزمایشگران بخشی از مطالعه شد و تحت تاثیر نتیجه آن است. این منشاء اثر هاوثرن مدت ، که توصیف پژوهشگران توجه خاص را به افراد مطالعه و تاثیر آن توجه دارد در یافته های مطالعه است.

نظریه مدیریت علمی نیز به نام نظریه کلاسیک مدیریت ، جریان اصلی در اوایل ۱۹۰۰S وارد شده ، با تاکید بر بهره وری کارگر افزایش می یابد. طراحی و توسعه توسط فردریک تیلور ، تئوری کلاسیک مدیریت از حمایت مطالعه علمی از وظایف و کارگران آنها را به عهده. اگر چه هدف آن فراهم بود کارگران ابزار لازم برای به حداکثر رساندن بهره وری و خروجی خود را ، آن هم برای ایجاد "خط مونتاژ" جو ، که در آن کارکنان انجام کار تنها نوکر انتقاد قرار داد. به همین دلیل ، آن را از نعمت در میان بسیاری از شرکت ها و مکاتب فکری کاهش یافته ، اما هنوز هم می تواند یک ابزار ارزشمند برای سازمان شما ، ارائه شده شما را با دقت بررسی همه از اصول آن است. به عنوان مثال ، نظریه های علمی مدیریت در نظر گرفته شده بهتر مناسب برای کسب و کار بر اساس وظایف ، تکراری مانند یک کارخانه.

در اوایل نظریه مدیریت

نظریه ها در اوایل سازمان های نظامی و عمدتا برای کلیسای کاتولیک پدید آمده است. استعاره از دستگاه غالب بود ، که در آن سازمان به عنوان دستگاه مشاهده شده است. بنابراین ، سازمان

برنامه بود ، چون کارگران رفتار قابل پیش بینی (به عنوان دستگاه های انجام به ندرت از هنجار منحرف) ، مدیریت می داند چه باید انتظار داشت ، و کارگران عامل انتظارات خارج از جایگزین کردن.

تیلور نظریه مدیریت علمی ، ایالات متحده آمریکا

فردریک تیلور (۱۸۵۶-۱۹۱۵) پدر مدیریت علمی.

نظریه مدیریت علمی برخاسته از نیاز به افزایش بهره وری در ایالات متحده آمریکا به خصوص ، که در آن کار ماهر در عرضه کوتاه در آغاز قرن بیستم بود. تنها راه برای گسترش بهره وری بود به منظور بالا بردن بهره وری از کارگران است.

هانری Fayol

احساس بیشتری از واقع گرایی عملی را می توان کنترل دیده شده در کار هنری (1949 Fayol)

که مشخص شده مجموعه ای از 'اصول مدیریت' که در آن سازمان ممکن است به طور موثر.

۱. بخش کار می کنند. Fayol جامعه دیدم تخصص به عنوان یک فرآیند طبیعی بشر ، دیده می

شود در هر. تکرار تابع به ارمغان می آورد همان سرعت و دقت ، در نتیجه افزایش خروجی است.

اگر تقسیم کار با توجه به تخصص های فنی و مهارت ، از هر قلم کار می تواند آن را داده شده به

کارمند بیشتر قادر به مقابله با.

۲. خودگردان و مسئولیت. Fayol تعریف قدرت با عنوان «حق برای دادن دستورات و قدرت را به اطاعت دقیق.» وی با تاکید بر اهمیت اقتدار لینک دادن به مسئولیت، که با هم افزایش سطح مورد نیاز قضاوت و اخلاق ارشد او بندگان بالاتر توجیه پرداخت تجاری برای مدیران ارشد عمران در مقایسه با سال، در نظر او، دومی اقتدار اعمال بدون مسئولیت. به طور کلی، و نتیجه گرفت که مسئولیت است ترس تا آنجا که به دنبال قدرت است پس از آن، و ترس از فلج مسئولیت ابتکار بسیار از بین میبرد و بسیاری از ویژگی های خوب.

۳. انضباط. تعریف شده به عنوان اطاعت، نرم افزار، انرژی، رفتار و علائم ظاهری احترام بگذارند. Fayol رستگار در نظر گرفته نظم و انضباط به عنوان ضروری برای برای صاف در حال اجرا از کسب و کار یک بنگاه اقتصادی که بدون آن قادر به. او منسوب به نظم و انضباط خوب رهبری.

۴. وحدت از دستور. برای هر آنچه عمل، کارمند تنها باید دریافت سفارشات از یک برتر است. چنین تهدید است حکومت وحدت فرمان (...باید آن را نقض، تضعیف اقتدار، نظم و انضباط است در معرض خطر، جهت اختلال و ثبات. 'ما به بحث ما پیدا کنید بعد در آن بسیاری از مفاهیم مدرن از سازمان کاملاً متناقض به اصل Fayol است. Fayol در نظر گرفته 'دستور دوگانه را به عنوان یکی از بزرگ ترین گناهان مدیریت، منجر به عدم اطمینان و تردید در بخشی از زیر دستان و درگیری بین مدیران.

۵. از جهت وحدت. 'یک سر و یک برنامه ریزی برای یک گروه با همان هدف.'

۶. تبعیت از منافع فردی به منافع عمومی. وجود داشته باشد باید بدون تعارض منافع میان جاه طلبی های فردی و رفاه سازمان به عنوان یک کل. این اصل نیاز به یک شرکت اما دست منصفانه از مافوق که باید نمونه ای خوب. از آن نیاز به نظارت بر ثابت است.

۷. حق الزحمه پرسنل. Fayol نگاه برای برخی از اصول اساسی در روش پرداخت :

* پاداش عادلانه آن باید اطمینان ؛

* آن باید تند و تیزی توسط پاداش تلاش خوبی کارگردانی تشویق ؛

* آن نباید منجر به پرداخت بیش از فراتر رفتن از محدودیت معقول.

این منطقه انگیز باقی مانده است.

۸. تمرکز. بخشی از «نظم طبیعی»، Fayol نظر گرفته است که تمرکز از عنصر باید همیشه وجود داشته باشد. او در نظر گرفته بحث تمرکز و عدم تمرکز *between* به یکی که تا به حال هیچ راه حل دقیق.

۹. زنجیره ای کمیت نردهای (خط قدرت). وحدت فرمان می توانید ارتباط بیش از حد منجر به زنجیره ای از قدرت که مانع. سازمان های وابسته به سلسله مراتب و ریاست به طور مرتب اصرار داشت که بخش سر در ارتباط برقرار کردن با یکدیگر فقط خود را از طریق این بدان معنی است که حجم کار به کار گرفته شده توسط گروه قارچ به عنوان اقلام بالا رفت و پایین زنجیره ای در یک بازی از 'تصویب بسته. Fayol محکوم به درستی این امر به عنوان ناکارآمد و حمایت 'باند' تخته

ترتیب موجب آن نوجوانان دخیل در تعاملات منظم و با بخش های دیگر سر و کار داشتن مستقیم با هر برش از سلسله مراتب. ناخواسته ، Fayol ارائه یک کلید به سازمان های مدرن که او نمی توانست درک. همانطور که ملاحظه خواهد شد بعد ، تخته های باند های الکترونیکی تبدیل شده اند به طوری که سازمان های شبکه ای کارآمد امکان پذیر است که دیگر هر آنچه مورد نیاز برای مدیریت لایه.

۱۰. سفارش. 'مکانی است برای همه و همه در جای خود.' برای Fayol ، این presupposed حل 'دو مشکل مدیریتی ترین فعالیت : سازمان و خوب است. انتخاب خوب او را دیدم مشکل اساسی به عنوان متعادل کننده از سازمان مورد نیاز با توجه به منابع آن است. بزرگتر کسب و کار ، سخت تر این بود :

'وقتی که جاه طلبی ، خویش و قوم پرستی ، قائل شدن نسبت بکسی یا صرفاً جهل است ، چندین برابر مواضع بدون هیچ دلیل مناسبی یا پر استقامت آنها بسیار بی کفایت با کارکنان ، استعداد و قدرت خواهد شد و ادامه... در مورد نیاز به منظور رفت و برگشت نقض دور و برقراری نظم.'

۱۱. عدالت. به منظور به دست آوردن تعهد از کارکنان ، آنها باید به طور یکسان برخورد شود و منصفانه.

۱۲. پایداری تصدی پرسنل. ماده از نسبت ، اما کارمندان نیاز به یک دوره ثبات در ارائه کار به بهترین آنها.

۱۳. طرح. حال اجازه فکر می کنم مشکل از طریق پیاده سازی و راه حل تجربه پرارزش را افزایش می دهد انگیزه. Fayol هشدار مدیران در مقابل شخصی که آنها را باطل مانع از اجازه می دهد از این فرصت برای زیر دستان خود.

۱۴. روح رفاقت. 'تقسیم نیروهای دشمن را برای تضعیف آنها باهوش ، اما خود یک تیم تقسیم شده است گناهی فاحش در برابر کسب و کار!'

منابع

۱. عمومی و مدیریت صنعتی ، ترجمه شده (1949 Fayol) H. نسخه فرانسوی (Dunod) توسط کنستانس Storrs ، پیتمن.
۲. ۲- کسب و کار حرفه ای : آموزش ، توسعه و تشویق مردم توسط ریچارد بارت -- تجارت و اقتصاد -- سال ۲۰۰۳ . -- صفحه ۵۱ . ۳
۳. گومز Mejia ، لوئیس R. ؛ دیوید ب Balkin و رابرت (2008 Cardy L.) : مدیریت مردم ، عملکرد ، تغییر ، rd^۳ ویرایش . نیویورک ، ایالات متحده آمریکا نیویورک : مک هیل
4. www.oppapers.com/essays/Classical-Management-Theory/55820

فهرست مطالب

۱.....	چکیده
۱.....	مقدمه
۳.....	بوروکراسی ، قدرت و کنترل
۷.....	تئوری سازمان کلاسیک
۸.....	نظریه کلاسیک مدیریت
۹.....	تکامل از رویکرد سنتی به مدیریت
۱۱.....	نظریه نئوکلاسیک مدیریت
۱۱.....	نظریه روابط انسانی :
۱۲.....	نظریه رفتاری :
۱۲.....	نظریه سیستم های اجتماعی :
۱۴.....	در اوایل نظریه مدیریت
۱۵.....	هانری Fayol
۲۰.....	منابع