

GENEZA OiZ

- I Kiedy nauka powstała? – przełom XIX i XX wieku,
 - II Gdzie nauka powstała? – najwcześniej w USA (Taylor, Adamski, Fayol),
 - III Co przyczyniło się do powstania nauki? – Ogromną rolę odegrała rewolucja przemysłowa, powstanie i rozwój kapitalizmu, zwłaszcza pierwszych kapitalistycznych przedsiębiorstw. Dążenie pierwszych ówczesnych przedsiębiorców do maksymalizacji zysków szło w parze z bardzo złymi warunkami pracy, z bardzo niską wydajnością ówczesnych robotników.
 - Ⓛ Punktem zwrotnym w nauce była bardzo niska wydajność robotników, próba jej podniesienia – tego dotyczyły pierwsze badania, które dały początek nauce,
 - IV Pionierzy nauki – XIX wiek – R. Owen, Ch. Babbage,
 - V Prekursorzy nauki – F. W. Taylor, K. Adamiecki, H. Fayol.
-

1) Okres przednaukowy

Korzenie OiZ sięgają bardzo głęboko – ludzie od zawsze organizowali swoją pracę, choć nie miało to podstaw naukowych. Organizacje są tak stare jak ludzkość.

- 1) Prawdopodobnie najstarsze zapiski, dotyczące organizowania, pochodzą z roku 5000 p.n.e.
- 2) Przykłady funkcjonowania starożytnych miast–państw również są dowodem na to, że ludzie organizowali się po to, by sprawniej i efektywniej funkcjonować – szczególnie dobrze zasady organizowania znane były w Babilonii, Persji, Chinach, Grecji, Rzymie, ...
- 3) Przy budowie piramid Egipcjanie prawdopodobnie wykorzystywali: **planowanie**, **organizowanie** i **kontrolowanie** (to funkcje zarządzania bez motywowania).
- 4) Aleksander Wielki w czasie swoich licznych wypraw wojennych wykorzystywał strukturę sztabową, która bardzo dobrze funkcjonowała.
- 5) W Cesarstwie Rzymskim wykorzystywano strukturę organizacyjną, która bardzo dobrze funkcjonowała, a wykorzystywana była w szczególności do kontrolowania i komunikowania się.
- 6) Organizowanie, usprawnienie tego procesu stanowiącego przedmiot rozważań niemal wszystkich wielkich filozofów: **Platona**, **Arystotelesa**, **Sokratesa** (na szczególną uwagę zasługuje dzieło Platona "*O państwie*", w którym zawarł najważniejsze zasady sprawnego zarządzania państwem. Sokratesa uznaje się za pioniera metody jako sposobu podejścia do problemu).
- 7) Warto także wspomnieć o A. Fryczu Modrzewskim, który również zajmował się zasadami sprawnego funkcjonowania państwa ("*O poprawie Rzeczypospolitej*" – rok 1551).

W okresie przednaukowym organizowanie nie miało jednak podstaw naukowych, opierało się na wyczuciu, intuicji, metodach mniej więcej.

2) Ujęcie klasyczne (pierwszy kierunek w nauce)

- a) Naukowe zarządzanie F. W. Taylora (scientific management) – K. Adamiecki,
- b) Zarządzanie administracyjne – H. Fayol, M. Weber,

To pierwszy kierunek w nauce OiZ. Jako rok powstania nauki podaje się 1903 – to rok wydania podstawowego dzieła Taylora z tego zakresu *"Zarządzanie Warsztatem Wytwórczym"* (shop management).

OiZ to nauka, która zrodziła się z potrzeb praktyki. Pierwsze badania Taylora dotyczyły próby odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego wydajność ówczesnych robotników była taka niska?** – Co zrobił by to zmienić?

Przyczyny niskiej wydajności robotników zdaniem Taylora:

- 1) Wadliwy system wynagradzania, który sprawiał, że wielu robotnikom opłacało ukrywać prawdziwe możliwości wytwórcze (Taylor wprowadził akordowy system płacy pracy co spowodowało ogromny wzrost płac robotników – wzrost wydajności).
- 2) Nieracjonalne metody pracy stosowane w przedsiębiorstwach (Taylor wprowadził tzw. harmonogramy, które miały dopasować poszczególne elementy pracy tak, by wyeliminować przestoje i nawał pracy na stanowisku).
- 3) Brak zgodności między cechami robotników (psychofizycznymi) a wymaganiami stanowisk pracy.
- 4) Błędne przekonanie pracowników, że wzrost produkcji, wykorzystanie maszyn i urządzeń spowoduje wzrost bezrobocia (próby sabotażu, zaniżania wydajności, itp.).

Wprowadzone przez Taylora naukowe zasady organizowania pracy przyczyniły się do rewolucyjnej wręcz poprawy efektywności funkcjonowania, wzrosła wydajność robotników i zyski przedsiębiorców.

Zasady Naukowego Zarządzania Taylora opierają się na następujących założeniach:

- 1) Zasada naukowego opracowania każdego elementu pracy robotników w miejsce metod zdroworozsądkowych opartych na intuicji, wyczuciu, metodach "mniej więcej".
- 2) Zasada naukowego doboru oraz stopniowego szkolenia, doskonalenia pracowników.
- 3) Zasada współpracy kierownictwa i robotników w celu jak najefektywniejszej realizacji zasad naukowego zarządzania.
- 4) Zasada prawie równego podziału pracy między kierownictwem a robotnikami. Chodziło o to by bardziej dociążyć kierowników i nie obarczać za wszystko winą robotników.

Taylor miał bardzo wielu zwolenników, którzy kontynuowali jego pracę – rozważania teoretyczne i badania empiryczne. Był także bardzo mocno krytykowany.

Krytyka Taylora dotyczyła na przykład:

- 1) Traktowania robotników jak bezmyślne, bezduszne narzędzia, jak przedłużenie maszyny.
- 2) W systemie pracy Taylora robotnik otrzymywał polecenia nawet od 8 przełożonych naraz. Często te polecenia były sprzeczne ze sobą.
- 3) Przy ustalaniu tzw. wzorca, czyli najlepszego czasu wykonania określonej pracy, Taylor orientował się na najlepszych pracowników (powodowało to ogromne dysproporcje – część robotników zarabiała bardzo dużo, część natomiast musiała odejść z pracy).

- 4) Taylor zakładał, że współpraca między kierownictwem a robotnikami przebiegać będzie niemal bez zakłóceń, co zupełnie nie sprawdziło się w praktyce.
- 5) Zarzucano mu także, że niektóre wyniki zostały sfalszowane.

- 3) Szkoła stosunków międzyludzkich – E. Mayo (human relations)
- 4) Ujęcie ilościowe
- 5) Ujęcie integrujące (systemowe i sytuacyjne)
- 6) Współczesne tendencje w naukach o OiZ
- 7) Polska myśl organizatorska

MODEL CZŁOWIEKA W SYSTEMIE TAYLORA

Ewolucja modelu człowieka w zarządzaniu

Jest to model człowieka ekonomicznego (homo oeconomicus). Zdaniem Taylora jest to człowiek prymitywny, ograniczony, leniwy, patrzący na świat przez pryzmat pieniądza i korzyści ekonomicznych. To człowiek uprzedmiotowiony, traktowany jak przedłużenie maszyny, jak środek do realizacji celów, a nie cel sam w sobie.