

ETHICAL PRINCIPLES IN TAYLORISM

Tony Naunovski

Euro-College, North Macedonia, t.naunovski@eurocolledge.edu.mk

Abstract: Frederick Taylor's conception of the industrial production process is an attempt to scientifically solve the manufacturing and technology problematics of the machinery industry. The great development of the productive forces conditioned by the second industrial revolution, which led to the rapid improvement of the machinery themselves of mass production, additional tools, as well as the energy sources themselves, enabled more prominent to see the importance of organizing the production-technological process itself. Through the implementation of Taylor rationalization, it has been proven empirically to increase profit, and in historical terms its contribution to business and management is extremely large. Taylor's famous four stages that raise the level of productivity in work are deeply ethical and significant in the 21st century: To elaborate every element of work with a scientific experience that would replace old empirical methods; to develop, specialize, form and train the worker instead of being left to himself; to follow up every worker to make sure that the work is well performed according to the principles set out; Equally divide the responsibility and duty between management and workers, and administration thereby take on everything that exceeds the competences of the workers. Each stage contains both ethical aspects of it, and in a wider context it can be treated as a structure of an ethical code applicable in such models of production. The incomplete deployment of machines and the improper behavior/work of workers was exceeded by rational organization of production. Each phase of the work is observed and scientifically analyzed, to make "best possible" norms; all factors that occur in the performance of the work operations should be studied; Measurement (chronometrics) of work movements were specifically elaborated and based on that measurement created a solid base for the selection of those movements most necessary for raising the level of productivity of work. Identification and analysis of the ethical aspects of Taylorism and so-called scientific management is the main subject of this scientific paper.

Keywords: Taylorism, ethics, scientific management

ЕТИЧКИ ПРИНЦИПИ ВО ТЕЈЛОРИЗМОТ

Тони Науновски

Еуро-Колеџ, t.naunovski@eurocolledge.edu.mk

Резиме: Концепцијата на Фредерик Тејлор за организација на индустрискиот процес на производство претставува обид за научно решавање на производствено-технолошката проблематика на машинизираната индустрија. Големиот развој на производните сили условен со втората индустриска револуција, која довела до брзо усовршување на самите машини за масовно производство, дополнителните алати, како и на самите енергетски извори, овозможил поистакнато да се согледа важноста на организирање на самиот производствено-технолошки процес. Преку спроведување на тејлоровата рационализација емпириски е докажано дека се зголемува профитот, и во историска смисла неговиот придонес за бизнисот и менаџментот е исклучително голем. Тејлоровите познати четири етапи со кои се подигнува нивото на продуктивност во работата се длабоко етички и значајни и во 21 век: Да се разработи секој елемент на работата со научно искуство кое би ги заменило старите емпириски методи; Стручно да се развие, специјализира, формира и истренира работникот, наместо да биде препуштен на себеси; Да се следи будно секој работник за да се увериме дека работата е добро изведена според поставените принципи; Подеднакво да се подели одговорноста и должноста меѓу управата и работниците, а управата притоа да земе на себе се што ги надминува компетенциите на работниците. Секоја етапа содржи и етички аспекти на истата, и во поширок контекст може да се третира и како структура на етички кодекс применлив во такви модели на производство. Нецелисходното распоредување на машините и неправилното однесување/работење на работниците се надминало со рационално организирање на производството. Секоја фаза од работата се набљудува и научно анализира, за да се изработат „најдобри можни“ норми; треба да се проучат сите фактори, кои се јавуваат при изведба на работните операции. Мерењето (хронометража) на работните движења посебно биле разработени и врз основа на тоа мерење создал солидна база за избор на оние движења кои се најнеопходни за подигнување на нивото на продуктивноста на работата. Идентификација и анализата на етичките аспекти на Тејлоризмот и т.н. научен менаџмент е главен предмет на овој научен труд.

Клучни зборови: Тејлоризам, етика, научен менаџмент

1. ВОВЕД

Најважен автор за научната рационализација на модерната индустрија е Фредерик Тејлор, кој на крајот од 19-иот и почетокот на 20-иот век го систематизирал стремежот на „човекот-творец“ секоја работа односно труд да биде заснована на научни принципи, за да се отргне од т.н. „тешкотија на библиското проклетство“. За реално остварување на тоа сепак било потребно создавање на објективни услови односно биле неопходни радикалните промени на самите општествени и економски основи, кои се случиле во тоа време. Брзиот и голем развој на производните сили условен со втората индустриска револуција, која меѓу другото довела и до брзо усовршување на самите машини за масовно производство, дополнителните алати, како и на самите енергетски извори, овозможил поистакнато да се согледа важноста на организирање на самиот производствено-технолошки процес. Во машинското индустриско производство релацијата човек-машина била комплицирана и недоволно научно проучена, и затоа биле потребни нови, иновативни решенија. Оттаму произлегува изучувањето на современиот производител во неговите основни работни и социјални релации кои се повеќе се детерминирани со животот и творештвото карактеристично и определено со техничката околина. Според М. Фридман, главна карактеристика е единството на механизираниот труд и слободното време. Претходното историско време, кое се нарекувало владеење на природната околина, исчезнало по воведувањето на електричната енергија како основна погонска сила на модерните машини. Оттаму, исклучително длабоки биле промените предизвикани од се поголемата механизација на човечкиот живот и работа. Иако, се разбира, оној непосреден контакт помеѓу човекот и природата кој се одвивал на тој начин што производителот не се оддалечувал од природата и својот труд, и денес е сочуван во некои региони ширум светот. Периодот на владеењето на „природната околина“ бил исполнет со земјоделство и занаетчиско производство. Пред 1800-та година земјоделството било доминантна работа кај 90 проценти од севкупното население, додека денес тој процент е околу 20. И анализата на националниот доход покажува колку машинизираната индустрија се повеќе ги условувала интерсубјективните, меѓусебните човечки релации. Во времето на првата индустриска револуција, околу 1784 год., земјоделството учествувало со 89 проценти во националниот доход, додека денес е околу 20 проценти. Бројни значајни промени во системот на човечки односи, во нивните сфаќања, однесувања и емоции се предизвикани со промените во самиот начин на производство.

2. ПРИНЦИПИ НА НАУЧНИОТ МЕНАЏМЕНТ

Концепцијата на Фредерик Тејлор за организација на индустрискиот процес на производство претставува прв обид за научно решавање на производствено-технолошката проблематика на машинизираната индустрија. Подигнувањето на нивото на производство во тоа време повеќе не можело да се постигне со продолжување на работниот ден. Преку практично спроведување на тејлоровата рационализација во тоа време се верувало дека ќе се зголеми профитот. Впрочем, и самиот Фредерик Тејлор од 1893 год., кога ја систематизирал неговата „концепција за научна организација на производството“ се до својата смрт работел на практично воведување на својот систем во поголемите американски индустриски претпријатија и фабрики. Целта била создавање на научен метод во наоѓањето на можности организацијата на индустриското производство да се ослободи од спонтаност, случајност и работна навика, рутина. Тоа го постигнал со методолошкиот пристап дека секое движење на работникот мора да се подложи на индуктивна анализа при изведување на одредена, конкретна работна операција. После тоа, потребно е да се пристапи кон изнаоѓање на секоја работна операција која би била „единствена и најдобра“ („the one best way“). Нецелисходното распоредување на машините и неправилното однесување/работење на работниците се надминало со рационално организирање на производството. Секоја фаза од работата се опсервира и научно анализира, за да се изработат „најдобри можни“ норми; треба да се проучат сите фактори кои се појавуваат при изведба на конкретните работни операции. Мерењето (хронометража) на работните движења посебно биле разработени и врз основа на тоа мерење создал солидна база за избор на оние движења кои се најнеопходни за подигнување на нивото на продуктивноста на работата. Синтеза на ставовите на Тејлор за секој кој сака да има „необходна“ организација на производно-психолошкиот процес во работна организација, е следната:

- Да се разработи секој елемент на работата со научно искуство кое би ги заменило старите емпирички методи
- Стручно да се развие, специјализира, формира и истренира работникот, наместо да биде препуштен на себеси
- Да се следи будно секој работник за да се увериме дека работата е добро изведена според поставените принципи

- Подеднакво да се подели одговорноста и должноста меѓу менаџментот и работниците, а менаџментот притоа да превземе на себе се што ги надминува компетенциите на работниците

Како што може да се забележи, сите етапи на неговиот процес се истовремено и сами по себе финансирани на етички принципи. Дури и од денешна призма на етички кодекси во работни организации концепцијата на Тејлор ги исполнува условите за позитивна проценка на присуство на етика, што објективно ја дополнува научната вредност на Тејлоризмот и ја подигнува на највисоко ниво од етички аспект. Таа врска е забележана уште во првите критички анализи на неговиот труд, на пример кај Френк Купли, кој истакнува дека научниот менаџмент може да вклучи високо ниво и на техника и на етика, што упатува на конкретниот лидер односно менаџер и неговата практика на научниот менаџмент, примената во секојдневното работење. Даниел Роџерс вели дека научниот менаџмент има интенција да биде „хуман“.

3. ТЕОРИЈА НА СОЦИО-ПСИХОЛОШКА МОТИВАЦИЈА И ПАРТИЦИПАЦИЈА

Со тејлоризмот се достигнати технистички рационализации на производно-технолошкиот процес во машинизираната индустрија, но и значајни етички достигнувања кои не биле присутни како намера и цел во претходните етапи во развојот на работата и менаџментот. Затоа понекогаш тејлоризмот се нарекува и био-психолошка рационализација на индустриското производство. Главната современа теорија, наречена теорија на социо-психолошка мотивација и партиципација, е современа критика на класичната авторитарна, бирократска организација, и во голема мерка е поттикната од концепцијата на Фредерик Тејлор. Таа е аларм поради влијанието на авторитарната, формална индустриска организација и нејзината еднонасочна власт кон индивидуата-работник. Традиционалните методи за формирање на организација се критикувани како несоодветни, а главна цел е проекција на еден систем на организација која ги интегрира сите видови на живот/однос во организацијата – формални, неформални, индивидуални, групни. Централен проблем е како да се разберат промените кои мораат да ги направат и индивидуата-работник и организацијата за да се постигне најголема човечка енергија за продуктивен напор. Нова задача е да се истражи внатрешната градба на формалната организација за да се утврди кои фактори го попречуваат а кои го олеснуваат создавањето на таква енергија, односно ефикасноста на организацијата. Централниот фокус е врзан за психолошката енергија. Претпоставката од која се тргнува е дека психолошката енергија постои во човечките потреби. Потребите се дел од личноста кој, кога е активиран, се наоѓа во напнатост кон некоја цел. Токму таа тензија и го мотивира работното однесување. Психолошката потреба го придвижува и води однесувањето кон одредена цел чие постигнување ослободува од напнатост.

Кои се тие централни потреби?

- Сите личности имаат потреба за чувство на компетентност – способност за решавање на проблеми со наоѓање на оние решенија кои го спречуваат нивното повторување, и тоа со минимум користење на енергија. Компетентноста е со двојна природа, и гносеолошка и интерперсонална.
- Потреба за чувство на самопочитување кое се зголемува ако индивидуата е способна самата да ги определува целите и ако тие цели се врзани за нејзините централни потреби или вредности.
- Важен аспект на човечките потреби е процесот на потврдување, афирмација. Тоа е желба на секоја индивидуа да се потврди дека е она што е, и што може да биде, во очите на другите. Самопочитувањето се зголемува со доживувањето на психолошкиот успех, како што компетентноста се зацврстува паралелно со зголемувањето на психолошкиот успех.

На овој начин е определена „вистинската состојба на свеста“, за која е врзана психолошката енергија која личноста ја има на располагање за работа. Кога личноста еднаш ќе го постигне нивото на аспирации кое води кон психолошки успех таа ќе поставува ново, повисоко ниво на аспирации, нови цели кои се реалистични. Оттаму, нема граници на психолошката енергија, односно количината на енергија варира со состојбата на свеста. Од друга страна, на состојбата на свеста може да се влијае со општествени фактори, тие влијаат на тоа кои цели стануваат вредни за индивидуата-работник; тоа исто важи и за потребите кои ќе ги развие, преку процесот на социјализација и акултурација.

Психолошката енергија се зголемува паралелно со доживувањето на психолошки успех, а за тоа се потребни три услови: индивидуите треба да се почитуваат себеси, вреднуваат, и да се стремат кон зголемување на чувството на компетентност. Вториот ред на услови се организациските, тоа е барањето за таква организација која создава можности за работа во кои индивидуата е способна да ги дефинира своите непосредни цели, начините за нивна реализација и да го поврзува тоа со целите на организација, да ја вреднува својата сопствена ефикасност. Расчекорот, непоклопувањето помеѓу потребите на индивидуите кои се стремат кон психолошки успех, и барањата на формалната, бирократска организација, доведуваат до редица дисторзии и пореметувања, како фрустрации, неуспех, краткорочност на перспективата, конфликти итн. Индивидуите чувствуваат фрустрација затоа што нивното самоизразување е блокирано. Тие

чувствуваат неуспех затоа што не им е допуштено да ги дефинираат своите сопствени цели во однос на централните потреби. Тие стекнуваат чувство на краткорочна перспектива бидејќи немаат контрола над стабилноста и извесноста на својата иднина. Ова чувство се засилува посебно доколку се оди надолу на хиерархиската скала во една работна организација. Тоа исто така настанува кога се зголемува директното раководење и контролата на менаџерите, и кога работите се повеќе специјализирани. Сите овие сознанија се емпириски докажани. Имено, емпириските студии потврдуваат дека задоволството со трудот/работата е поврзано со мерката во која работникот може да го презентира своето мислење за работата и на тој начин да има определена контрола над тоа како го троши своето време и енергија. Колку е поголем степенот на контрола која работникот ја има толку е поголемо неговото задоволство. Емпириските истражувања исто така покажуваат дека се намалува степенот на ментално здравје на работниците кои мораат да ги потиснат своите желби за контрола на својата работа, автономија и независност.

4. ЗАКЛУЧОК

Главен заклучок на новата теорија е дека постои фундаментален судир меѓу потребите на индивидуата-работник кои се резултат на стремежот за психолошки успех и самопочитување и барањата на пирамидалната, хиерархиска организациска структура. Бирократски менаџмент и преголема административна контрола, строга хиерархија на раководење и контрола, како и непримена на основните етички принципи од страна на менаџментот на сите нивоа, може да ја доведе индивидуата-работник во состојба на зависност, подреденост, и користи само неколку релативно периферни способности. Степенот на зависност, подреденост, се зголемува доколку се оди надолу по скалата на работната хиерархија. Сите овие несоодветни процеси на менаџирање можат да се избегнат доколку се примени тејлоризмот како модел и соодветните етички аспекти кои ги следат сите негови принципи на научниот менаџмент и оттаму неговата концепција има исклучително голема вредност и за современата етика во бизнис и менаџмент.

ЛИТЕРАТУРА

- Aitken, H. G. J. (2016). *Scientific Management in Action*. Princeton UP
- Biscontini, T. (2024). *Taylorism*. EBSCO Knowledge Advantage
- Boehl, M. (2017). *Frederick Taylor and Scientific Management. Influence on America During the "Gilded Age"*. Bod Third Party Titles
- Daniel T. R (1973). *The Work Ethic in Industrial America 1865-1917*. Yale University
- Evans, C., Holmes, L. (2013). (Ed.). *Re-Tayloring Management - Scientific Management a Century On*. Ashgate Publishing Limited
- Ferond, C. (2023). *The Origins and Evolution of Human Performance Technology. Handbook of Human Performance Technology*. 3rd Edition. Publisher: Pfeiffer
- Frank, B. C. (2024). *Frederick W. Taylor : father of scientific management*. Routledge / Thoemmes Press
- Landry, J. T. (2012). *HBR Lives Where Taylorism Died*. Harvard Business Review. 16 Nov.
- Olson, R (2016). *Scientism and Technocracy in the Twentieth Century: The Legacy of Scientific Management*. Lexington Books
- Postings, J. (2023). *The Return of 'Taylorism'?*. The British Psychological Society. 9 Jan.
- Showkat, A. D. (2022). *The Relevance of Taylor's Scientific Management in the Modern Era*. Journal of Psychology and Political Science
- Sociologija rada (1973). *Novinska ustanova sluzbeni list SFRJ*. Beograd
- Taylor, F. (1911). (2005). *The Principles of Scientific Management*. 1st World Library - Literary Society
- Terrell, E. (2024). *Frederick Winslow Taylor and the Birth of Scientific Management*. Inside Adams. Science, Technology & Business
- Ward, P. (2021). *Frederick Taylor's Principles of Scientific Management Theory*. nanoglobals.com