

მენეჯმენტის ხარისხიანობის შეფასება სამეცნიერო ლიბერატორაში

რეზიუმე

ნოღარ ბლიაძე
სტუ-ს დოქტორანტი

მართვის სისტემატური მიდგომა, რომელიც მოცემული ამოცანის გადასაჭრელად „ერთადერთ საუკეთესო გზას“ ეძებს, ყველაზე სწრაფი, ეფექტური და ნაკლებად დამღლელი წარმოების მეთოდების აღმოჩენის გზით. მართვის სამეცნიერო ორგანიზაციის მოძრაობის ფუძემდებლად ფრედერიკ ტეილორი მიიჩნევა (Frederick Winslow Taylor - 1856-1915). მან ორგანიზაციაში დროისა და მოძრაობის სწავლებებს განვითარებას გაუკაფა გზა. ფ.ტეილორს უდიდესი წარმატება და პოპულარობა მოუტანა 1912 წელს ამერიკის შეერთებული შტატების პარლამენტის სპეციალური კომიტეტის სხდომაზე გამოსვლამ, სადაც მას საკუთარი იდეების წარდგენის საშუალება მიეცა. ფ.ტეილორის ყოვლისმომცველი მოხსენება მართვის სამეცნიერო ორგანიზაციის პრინციპებს ეხებოდა, რასაც თვითონ მართვის მოვალეობებს უწოდებდა. იგი მიიჩნევდა, რომ 1) მართვის ტრადიციული, შემთხვევითი შერჩევის (thumb methods) პრინციპით მუშაობის მეთოდი უნდა შეცვლილიყო უფრო სისტემური, სამეცნიერო მეთოდებით, რომლებიც ინდივიდუალური სამუშაოს შემადგენელ ნაწილებს გაზომავდნენ; 2) მომუშავეთა შერჩევისა და თანმიმდევრულობის სამეცნიერო შესწავლა სამუშაო როლებზე მათი ოპტიმალური განაწილების მიზნით უნდა განხორციელებულიყო; 3) სამეცნიერო პრინციპების სრული გამოყენების უზრუნველსაყოფად, მომუშავეთა თანამშრომლობის ხელისშეწყობა იყო საჭირო; 4) სამუშაო როლებისა და მოვალეობების მიხედვით დასაქმებულთა და ხელმძღვანელთა როლები მკაცრად დიფერენცირებული უნდა ყოფილიყო. „მართვის სამეცნიერო ორ-

განიზება შეიძლება სულაც არ გულისხმობდეს დიდ გამოგონებას ან ახალი გასაოცარი ფაქტების აღმოჩენას. მიუხედავად ამისა, იგი მოიცავს იმ ელემენტების გარკვეულ კომბინაციას, რომელიც წარსულში არ არსებობდა. კერძოდ, აუცილებელი ხდება ძველი ცოდნის თავმოყრა, გაანალიზება, დაჯგუფება და კლასიფიცირება კანონებად და წესებად ისე, რომ მართვის მეცნიერული საფუძვლების შექმნა მოხერხდეს.

პირითადი ტექსტი

სამეცნიერო მენეჯმენტი

მართვის სისტემატური მიდგომა, რომელიც მოცემული ამოცანის გადასაჭრელად „ერთადერთ საუკეთესო გზას“ ეძებს, ყველაზე სწრაფი, ეფექტური და ნაკლებად დამღლელი წარმოების მეთოდების აღმოჩენის გზით. მართვის სამეცნიერო ორგანიზაციის მოძრაობის ფუძემდებლად ფრედერიკ ტეილორი მიიჩნევა (Frederick Winslow Taylor - 1856-1915). მან ორგანიზაციაში დროისა და მოძრაობის სწავლებებს განვითარებას გაუკაფა გზა. ეს მოძრაობა ცნობილია როგორც „ტეილორიზმი“ ან „ტეილორის სისტემა“. მართვის სამეცნიერო ორგანიზაცია, რომელსაც ტეილორი და მისი კოლეგები იკვლევდნენ, არ იყო განცალკევებული აღმოჩენა. ის უფრო ტეილორის და მისი პარტნიორების მიერ შექმნილი მეთოდებისა და ორგანიზაციული მართვის პრინციპების ერთობლიობაა, გათვლილი წარმოების სიჩქარისა და ეფექტურობის გასაზრდელად. ფ.ტეილორს უდიდესი წარმატება და პოპულარობა მოუტანა 1912 წელს ამერ-

იკის შეერთებული შტატების პარლამენტის სპეციალური კომიტეტის სხდომაზე გამოსვლამ, სადაც მას საკუთარი იდეების წარდგენის საშუალება მიეცა. ფ.ტეილორის ყოვლისმომცველი მოხსენება მართვის სამეცნიერო ორგანიზაციის პრინციპებს ეხებოდა, რასაც თვითონ მართვის მოვალეობებს უწოდებდა. იგი მიიჩნევდა, რომ 1) მართვის ტრადიციული, შემთხვევითი შერჩევის (thumb methods) პრინციპით მუშაობის მეთოდი უნდა შეცვლილიყო უფრო სისტემური, სამეცნიერო მეთოდებით, რომლებიც ინდივიდუალური სამუშაოს შემადგენელ ნაწილებს გაზომავდნენ; 2) მომუშავეთა შერჩევისა და თანმიმდევრულობის სამეცნიერო შესწავლა სამუშაო როლებზე მათი ოპტიმალური განაწილების მიზნით უნდა განხორციელებულიყო; 3) სამეცნიერო პრინციპების სრული გამოყენების უზრუნველსაყოფად, მომუშავეთა თანამშრომლობის ხელისშეწყობა იყო საჭირო; 4) სამუშაო როლებისა და მოვალეობების მიხედვით დასაქმებულთა და ხელმძღვანელთა როლები მკაცრად დიფერენცირებული უნდა ყოფილიყო.

ფ. ტეილორისა და მისი კოლეგების მიერ შემუშავებული სამეცნიერო მენეჯმენტის პრინციპები, დღევანდელი გადმოსახედიდან, საკმაოდ მარტივი და გასაგები ჩანს, მაგრამ 1912 წელს ისინი რევოლუციურ ხასიათს ატარებდნენ. თავად ფ.ტეილორი თავის წიგნში “მართვის სამეცნიერო ორგანიზების პრინციპები” (Principles of Scientific Management, 1911) ხაზს უსვამდა, რომ: „მართვის სამეცნიერო ორგანიზება შეიძლება სულაც არ გულისხმობდეს დიდ გამოგონებას ან ახალი გასაოცარი ფაქტების აღმოჩენას. მიუხედავად ამისა, იგი მოიცავს იმ ელემენტების გარკვეულ კომბინაციას, რომელიც წარსულში არ არსებობდა. კერძოდ, აუცილებელი ხდება ძველი ცოდნის თავმოყრა, გაანალიზება, დაჯგუფება და კლასიფიცირება კანონებად და წესებად ისე, რომ მართვის მეცნიერული საფუძვლების შექმნა მოხერხდეს.

მენეჯმენტი, როგორც მართვის

მეცნიერება და მართვის ხელოვნება

ბიზნესის სფეროში წარმატებები ბევრადაა დამოკიდებული მართვის თეორიისა და დაგროვებული პრაქტიკული გამოცდილების ცოდნასა და მათ სწორად გამოყენებაზე. მენეჯმენტი ჩამოყალიბდა ცოდნის დამოუკიდებელ დარგად, მეცნიერებად XX საუკუნეში. იგი შედარებით ახალი მეცნიერებაა და მის სამშობლოდ ითვლება აშშ. მენეჯმენტი ცალკე დისციპლინაა, უფრო ზუსტად, დისციპლინათაშორისი დარგია, რომელსაც უწოდებენ «მმართველობით აზრს». მასში ჰარმონიულად შერწყმულია მმართველობითი ხელოვნებით გამდიდრებული მეცნიერება, გამოცდილება, «ნოუ-ჰაუ». 30-იან წლებში. ეს ის პერიოდია, როდესაც შეიქმნა გიგანტური კორპორაციები, რომლებიც ფლობდნენ უზარმაზარ ეკონომიკურ, საწარმოო, მეცნიერულ-ტექნიკურ პოტენციალს, რამაც დასაბამი მისცა «მენეჯერთა რევოლუციას». მენეჯმენტს, როგორც მეცნიერებას გააჩნია შესწავლის თავისი საგანი, თავისი სპეციფიკური პრობლემები და მათი გადაწყვეტის მეთოდები (მიდგომები). ამ მეცნიერული დისციპლინის საფუძველს შეადგენს მართვის შესახებ საუკუნეების მანძილზე დაგროვილი პრაქტიკული ცოდნა, მართვის კონცეფციები, წესები და ფორმები. მენეჯმენტის შინაარსი ის არის, რომ იგი ავლენს მართვის კანონებსა და კანონზომიერებებს, რომელთა საფუძველზეც ყალიბდება მართვის თეორია. მენეჯმენტის შესწავლის საგანია მართვის ურთიერთობები ანუ ურთიერთობები ადამიანებს შორის მართვის პროცესში. ეს ურთიერთობები მრავალწახნაგოვანია. ისინი გამოხატავენ არა მარტო ეკონომიკურ, არამედ, აგრეთვე, გარკვეული ზომით საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ, ფსიქოლოგიურ, სამართლებრივ ურთიერთობებსაც. მაგრამ ძირითადი მაინც ეკონომიკური ურთიერთობებია და მენეჯმენტი განეკუთვნება ეკონომიკურ მეცნიერებათა კატეგორიას.

მენეჯმენტის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი

მიმართულებაა მმართველობითი (სამმართველო) შრომის შინაარსის გარკვევა, მიზეზისა და შედეგის შორის კავშირის დადგენა, ფაქტორებისა და პირობების გამოვლენა, რომლებიც უფრო სასარგებლოს და უფრო ეფექტიანს ხდის ადამიანთა ერთობლივ შრომას. მენეჯმენტის როგორც მეცნიერების განსაზღვრაში მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია მართვის შესახებ ცოდნათა სისტემაში მოყვანას. მენეჯმენტი ხელს უწყობს არა მარტო მიმდინარე საქმეების ოპერატიულად და ხარისხიანად მართვას, არამედ მოვლენათა განვითარების პროგნოზირებას და ამის შესაბამისად ორგანიზაციების (ფირმების) სტრატეგიისა და პოლიტიკის დამუშავებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მენეჯმენტი, როგორც მართვის მეცნიერება შეიმუშავებს თავის თეორიას, რომელიც ასახავს მართვის პროცესში ადამიანთა მიზანმიმართული საქმიანობის კანონებსა და კანონზომიერებებს, პრინციპებს, ფუნქციებს, ფორმებს და მეთოდებს. მენეჯმენტის როგორც მართვის მეცნიერების მეთოდოლოგია სხვა საზოგადოებრივ (ჰუმანიტარულ) მეცნიერებათა ანალოგიურია. მენეჯმენტის თეორიულმეთოდოლოგიური საფუძველია ფილოსოფია, ზოგადი ეკონომიკური თეორია(პოლიტიკური ეკონომია) და კიბერნეტიკა. შემცენების პროცესში იგი იყენებს ინდუქციის და დედუქციის, ანალიზისა და სინთეზის, ინტერპოლიაციისა და ექსტრაპოლიაციის და სხვა მეთოდებს. მართვა მოიცავს ფირმის (ორგანიზაციის) როგორც სოციალურ-ეკონომიკურ, ისე ორგანიზაციულ-ტექნიკურ მხარეებს. ამიტომ ბუნებრივია, რომ მართვის პრაქტიკული პრობლემების გამოკვლევისა და განზოგადებისას ერთ-ერთი მეთოდოლოგიური საფუძველია სისტემური მიდგომა. ორგანიზაციები (საწარმოების, ფირმები, კომპანიები) რთული დინამიკური სისტემებია. ამ სისტემების ფარგლებში მართვის ურთიერთობათა შესწავლისათვის აუცილებელია სისტემური ანალიზის მეთოდის გამოყენება. ამასთან მართვის სისტემა განიხილება როგორც ურთიერთდაკავშირებული ერ-

თიანი მთლიანობა, რომელშიც შეხამებულია ორგანიზაციის მიზნები, მართვის პრინციპები, ფუნქციები, მეთოდები, პერსონალი, სტრუქტურა, ტექნიკა და პროცესები. შეუძლებელია მართვის პრობლემების გადაწყვეტა სისტემის ელემენტების თავისებურებების, სხვა სისტემებთან კავშირების გათვალისწინების გარეშე. შემცენების დასახელებულ მეთოდებთან ერთად, რომლებიც საერთოა ბევრი მეცნიერებისათვის, მენეჯმენტი, როგორც მართვის მეცნიერება, აგრეთვე იყენებს მისთვის დამახასიათებელ სპეციფიკურ მეთოდებს. ესენია მოდელირება და სოციოლოგიური გამოკვლევები. მართალია მართვის ყველა ასპექტი არ ექვემდებარება მოდელირებას, მაგრამ ბევრი ამოცანის გადასაწყვეტად ეს მეთოდი ერთ-ერთი ქმედითი მეთოდია. რაც შეეხება სოციოლოგიურ გამოკვლევებს, ორგანიზაციებში ფართოდ გამოიყენება ადამიანთა ურთიერთობების რთული საკითხების შესწავლისას. მენეჯმენტი როგორც მართვის ხელოვნება ნიშნავს მართვის თეორიის, აგრეთვე, მენეჯმენტის დარგში დაგროვილი მოწინავე გამოცდილების შემოქმედებით გამოყენებას ორგანიზაციის პრაქტიკული საკითხების გადაწყვეტის დროს. როგორც აღინიშნა, ორგანიზაციები რთული სოციალურ-ტექნიკური სისტემებია, რომელთა ფუნქციონირებაზე ზემოქმედებენ როგორც შიგა, ისე გარე გარემოს მრავალრიცხოვანი და მრავალფეროვანი ფაქტორები. ორგანიზაციის ეფექტიანი საქმიანობის მთავარი ფაქტორი ადამიანებია, რომლის გათვალისწინება მოითხოვს არა მარტო მეცნიერულ მიდგომას, არამედ მისი გამოყენების ხელოვნებას კონკრეტულ სიტუაციებში. თითოეულ მუშაკს ახასიათებს ქცევის განსაკუთრებული მანერა, გააჩნია ფასეულობებისა და შრომისადმი მოტივაციის თავისი სისტემა და ა.შ.

ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში დიდი ყურადღება ექცევა მენეჯერების მომზადებასა და გადამზადებას. საინტერესოა აღინიშნოს, რომ პირველი უმაღლესი სასწავლებლები,

რომლებმაც დაიწყეს მართვის სპეციალისტების მომზადება, ერთდროულად წარმოიშვნენ აშშ-სა და ევროპაში. ეს იყო 1881 წელს, როდესაც ბიზნესის პირველი ამერიკული სკოლა შეიქმნა პენსილვანიის უნივერსიტეტთან და უმაღლესი კომერციული სკოლა – საფრანგეთში. ამჟამად მენეჯერების მომზადებისა და გადამზადების ფართო ქსელია აშშ-სა და სხვა ქვეყნებში. აშშ-ში მენეჯერებს ამზადებენ უნივერსიტეტებთან არსებულ ბიზნესის სკოლებში, რომელთა რაოდენობა 1300-ს აღემატება, მათ შორის 600 მოქმედებს დამოუკიდებლად. ქვეყანაში ფუნქციონირებს 10 ათასზე მეტი საკონსულტაციო ფირმა, რომლებიც კონსულტაციას უწევენ ბიზნესისა და მენეჯმენტის საკითხებით დაინტერესებულ იურიდიულ და ფიზიკურ პირებს. ამ საკითხებზე ლიტერატურას უშვებს 70-ზე მეტი პერიოდული გამოცემა და 10-ზე მეტი გამომცემლობა. აშშ პირველ ადგილზეა მსოფლიოში ბიზნესისა და მენეჯმენტის სფეროს მკვლევართა რაოდენობით, გამოკვლევების მოცულობით და საერთოდ ამ მიმართულებით დახარჯული სახსრების ოდენობით.

აშშ-ში ბიზნესისა და მენეჯმენტის სფეროში განათლების სისტემა სამსაფეხურიანია. ამ სპეციალობით უნივერსიტეტში ან კოლეჯში სწავლება ოთხწლიანია. კურსდამთავრებული იღებს ბაკალავრის ხარისხს. ამასთან 2 წლის შემდეგ შეიძლება განათლების მიღების შეწყვეტა სათანადო საბუთის აღებით. საბუთი აძლევს მის მფლობელს განსაზღვრული თანამდებობების დაკავების უფლებას. ბაკალავრის ხარისხის მიღების შემდეგ მსურველები სწავლობენ მაგისტრატურაში 2 წლის განმავლობაში. მაგისტრის მომზადება ხორციელდება შემდეგი პროგრამებით: «საქმიანი ადმინისტრირების მაგისტრი», «მართვის მეცნიერების მაგისტრი», «საერთაშორისო მენეჯმენტის მაგისტრი» და სხვ. მაგისტრის პროგრამაზე აშშ-ში ძირითადად 25-30 წლის ასაკში ეწყობიან, როცა მათ ბაკალავრის ხარისხთან ერთად აქვთ არანაკლებ 2 წლის მუშაობის სტაჟი. მაგის-

ტრის ხარისხი არ არის სამეცნიერო ხარისხი. იგი შეიძლება ითქვას «პროფესიული ხარისხი». მესამე საფეხურზე სწავლა 3-4 წელიწადს გრძელდება პროგრამებით, რომელთა დაუფლება მსმენელს აძლევს საშუალებას მიიღოს ფილოსოფიის დოქტორის ხარისხი. მაგისტრის ხარისხი პროფესიულია, დოქტორისა კი – სამეცნიერო. მაგისტრის პროგრამაზე სწავლა აშშ-ის წამყვან უნივერსიტეტებში წელიწადში დაახლოებით 15 ათასი დოლარი ღირს, უფრო ძვირია დოქტორის ხარისხის მიღება. მენეჯერების მომზადების განსხვავებული სისტემაა იაპონიაში. აქ ბიზნესის რამდენიმე სკოლა ფუნქციონირებს. ბიზნესის სკოლებში ძირითადად სწავლობს ის, ვინც საზღვარგარეთ მუშაობას აპირებს. მენეჯერებს ამზადებენ თვითონ ფირმები. განათლების მიღება ხდება «გამოცდილების საშუალებით სწავლების» კონცეფციის საფუძველზე. თანამშრომელთა გადაადგილება გეგმაზომიერად ხდება თანამდებობიდან თანამდებობაზე. ასეთი სწავლების მიზანია ფირმის საქმიანობის ყველა მხრის ძირფესვიანად შესწავლა. იაპონურ ფირმებში ყველა სწავლობს, მუშით დაწყებული და პრეზიდენტით დამთავრებული. სწავლებაზე პასუხისმგებლობა აკისრიათ ძირითადად ქვედანაყოფის ხელმძღვანელებს

უნდა აღინიშნოს, რომ აშშ-ში, იაპონიას და ევროპის ქვეყნებში დღეს საკითხი დგას ე.წ. «გლობალური მენეჯერის» მომზადების შესახებ, რომელსაც ძალუძს არაორდინალურ და რთულ სიტუაციებში მოქმედება. ამას მოითხოვს სოციალურად ორიენტირებული საბაზრო ეკონომიკის განვითარებისა და გლობალიზაციის ამოცანები.

საერთაშორისო ბიზნესის განვითარება მჭიდროდ დაუკავშირდა გლობალური მართვის პრობლემებს XX საუკუნის 70-80 წწ. მიჯნაზე, როდესაც საერთაშორისო ეკონომიკური კავშირების მასშტაბების ზრდამ და სირთულეებმა აიძულა მსოფლიოს მსხვილი კომპანიები რადიკალურად გადაესინჯათ თავიანთი საწარმოთა

მენეჯმენტის ფილოსოფია, ორგანიზაციული ფორმები და მეთოდები. ამ დროისათვის ბევრი ქვეყნის (პირველ რიგში აშშ, იაპონიის და დასავლეთ ევროპის) ტრანსფერული კომპანიები გადაიქცნენ ურთულეს სამეურნეო წარმონაქმნად, რომლებიც მოიცავენ მსოფლიოს ბევრ რეგიონში ბაზრისა და მოგებისათვის მწვავე ბრძოლაში ჩაბმულ სხვადასხვა საწარმოს. მრავალ ქვეყანაში, სადაც კომპანიებს გააჩნიათ თავიანთი საწარმოები (ფირმები), საჭიროა სპეციფიკური მიდგომები აქ წარმოშობილი პრობლემების მთელი კომპლექსის გადასაწყვეტად. მეცნიერები და სპეციალისტები იყენებენ გლობალური მენეჯმენტის პრობლემების გადაწყვეტის სხვადასხვა ვარიანტს, კერძოდ, ყურადღებას ამახვილებენ ორ მათგანზე: 1. გლობალური კორპორაციების ფორმირება; 2. სტრატეგიული კავშირებისა (აღიანსებისა) და დინამიკური ქსელის შექმნა. გლობალური მართვის პრობლემების გლობალური კორპორაციების ფორმირების გზით გადაწყვეტის იდეის აქტიური პროპაგანდა დაიწყო აშშ-ში XX ს-ის 80-იანი წლების შუა პერიოდში საერთაშორისო ბაზრებზე კონკურენციის მკვეთრად გამწვავებასთან დაკავშირებით. მაგალითად, კომპანია «კოკა-კოლა» გახდა გლობალიზაციის პიონერი უაღკოჰოლო სასმელების ინდუსტრიაში. ამ გზით წავიდა ბევრი უმსხვილესი ფირმა სატელევიზიო და საავტომობილო მრეწველობაში, ტელეკომუნიკაციებისა და ნახევარგამტარებისა და სხვა დარგებში. ამ საქმეში ჩაერთვნენ საკონსულტაციო ფირმები და ბიზნეს-სკოლები, რომლებმაც დაიწყეს

«ხვალინდელი დღის გლობალური მენეჯერების» მომზადება შესაბამისი სასწავლო პროგრამებით. გლობალური კორპორაციების გრძელვადიანი კონკურენტუნარიანობა ემყარება მათ უნარს, გააერთიანონ დაქსაქსული საწარმოები მთლიან სისტემად საერთო ამოცანებითა და განვითარების სტრატეგიით. ეს დასტურდება იმ კომპანიების გამოცდილებით, რომლებიც წლების განმავლობაში ახორციელებენ გარდაქმნებს გლობალიზაციის მიმართულებით. სპეციალისტები აღიარებენ, რომ გლობალიზაცია რთული და შრომატევადი პროცესია. ერთ-ერთ ასეთ ფორმას, რომელიც მსოფლიოში სწრაფად ვრცელდება, წარმოადგენს სტრატეგიული კავშირები. ასეთ კავშირებში შედიან სხვადასხვა რეგიონისა და ქვეყნის კომპანიები ძალისხმევისა და კოორდინაციის მიზნით როგორც საშინაო, ისე მსოფლიო ბაზრებზე. კავშირის მიზანია ფინანსური, ტექნიკური და მატერიალურ ძალისხმევითა გაერთიანება მსხვილი და სარიცხო პროექტების რეალიზაციისა და მსოფლიო ბაზარზე კომპანიათა კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისათვის. სტრატეგიული კავშირებისა და ბიზნესის ქსელის განვითარება მნიშვნელოვანწილად ხელს უწყობს ეკონომიკურ ინტეგრაციას საერთაშორისო დონეზე. ამის მაგალითია საერთო ევროპული ბაზრის (კავშირის) შექმნა. საქართველოს საწარმოებმა, რომლებიც გავლენ საერთაშორისო ბაზრებზე, უნდა გამოიყენონ ბიზნესისა და მენეჯმენტის გლობალიზაციის გამოცდილება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. <http://dictionary.css.ge/>
2. <http://bpa.ge/>

Assessing the quality of management in the scientific literature

*Nodar Bliadze, PhD student
Georgian Technical University*

Summary

A systematic approach to management that seeks the “only best way” to solve a given task by discovering the fastest, most efficient, and least tedious production methods. Frederick Taylor is considered to be the founder of the management scientific organization movement. (Frederick Winslow Taylor - 1856-1915). He paved the way for the development of time and movement training in the organization. F. Taylor brought great success and popularity in 1912 by addressing a special committee of the United States Parliament, where he was given the opportunity to present his ideas. F. Taylor’s comprehensive report was on the principles of management science organization, which he called the duties of management itself. He believed that The method of working according to the principle of traditional, random selection (thumb methods) had to be replaced by more systematic, scientific methods that measured the components of individual work; 2) Scientific study of employee selection and consistency should have been carried out in order to optimally allocate them to job roles; 3) to ensure the full application of scientific principles, it was necessary to facilitate employee cooperation; 4) The roles of employees and managers should be strictly differentiated according to job roles and responsibilities. ”Scientific management of management may not necessarily involve a great invention or the discovery of new astonishing facts. Nevertheless, it includes a certain combination of elements that did not exist in the past. In particular, it becomes necessary to gather, analyze, group and classify old knowledge into laws and rules in order to establish a scientific basis for management.