Носов Алексей Алексеевич

3 курс АКСИ

Бухучет

432043 г.Ульяновск ул.Промышленная д.38 кв.46

к/р №2 по лекции “Менеджмент-2”

Менеджмент 2

I)

1. Признание менеджмента самостоятельной функцией результатом, которого становится рационализация производства.

Менеджмент (англ . management -- управление, заведование, организация) – это управление производством или коммерцией; совокупность принципов, методов, средств и форм управления, разрабатываемых и применяемых с целью повышения эффективности производства.

 При выполнении следующих задач правильно организованная работа менеджеров ведёт увеличения прибыли:

1. переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией;
2. стимулирование сотрудников организации путем создания для них соответствующих условий труда и системы его оплаты;
3. определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения;
4. разработка стратегии развития организации и реализация ;
5. определение конкретных целей развития организации;
6. постоянный поиск и освоение новых рынков;
7. выработка системы мероприятий для достижения намеченных целей;
8. осуществление контроля за эффективностью деятельности организации, за выполнением поставленных задач.
9. Расчленение процесса производства и трудовых операций на отдельные звенья и элементы и выявление диапазона затрат времени на их выполнение, что позволяет осуществлять их нормирование.

Сам факт того что выявление диапазона затрат времени на выполнение какой то работы безусловно нужен для нормирования и планирования рабочего времени неоспорим. Но учет времени, которое рабочий затрачивает в течение дня, даёт весьма обобщённую информацию. Поэтому следует разбивать процесс производства на отдельные элементы и изучать каждый из них конкретно для последующего нормирования рабочего времени.

1. Планирование на основе норм рабочих заданий.

Каждая операция по производству продукции занимает какой-то промежуток времени и для того, что бы добиться максимальной производительности нужно спланировать процесс изготовления продукции с наименьшими потерями времени на основе норм рабочих заданий.

1. Выполнение функций планирования специальными подразделениями, определяющими последовательность, время, сроки выполнения тех или иных работ.

Планированием должны заниматься люди, на которых возлагается ответственность за точность и эффективность установки норм, времени, сроков выполнения тех или иных работ, поэтому функции планирования возлагаются на специалистов (а чаще группу специалистов) хорошо знающих своё дело.

1. Увеличение производительности труда с помощью более высоких заработков.

Материальная заинтересованность играет основную роль при повышении производительности труда т.к. чем больше он работает, тем выше оплата за его труд, а значит, растёт его благосостояние и как следствие жизненный уровень.

1. Подбор работников в соответствии с физиологическими и психологическими требованиями и их обучение.

Естественно, что персонал должен подбираться в соответствии с условиями производства. Никто не возьмёт работать в кузницу слабого, физически не развитого человека будь он даже “ семи падей во лбу ”, или, например каков будет психолог, который не знает таблицу умножения.

1. Отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев, их профотбор и профобучение.

Каждый сотрудник должен подбираться на основе предъявляемых к нему требований и в соответствии со спецификой предприятия производится отбор и обучение сотрудника для конкретно выполняемой им работы. Если это менеджер он должен знать, какой рабочий, на каком месте и какую работу выполняет, для того чтобы в последствии решить, как максимально использовать способности и возможности этого человека.

1. Создание научного фундамента заменяющего старые, сугубо практические методы работы. Научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности.

На смену старым кустарным сугубо практическим методам работы должны прийти научные методы и исследования каждого отдельного вида трудовой деятельности автоматизация и механизация большинства процессов производства и обработки продукции и внедрения научно-технических методов в управление предприятием и коллективом

1. Сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТ

 Я так понимаю, что место конфликтов между рабочими и администрацией, подчинёнными и начальством должны занять такие отношения которые позволят установить стабильную психологическую атмосферу позволяющую повысить производительность труда в коллективе. Когда на предприятии сплочённый коллектив, и хорошо налажена связь между отдельными подразделениями – не возникает разногласий и трений в вопросах касающихся внутренних отношений, не теряется время на их урегулирование и не отвлекаются от своих обязанностей люди, а значит, предприятие развивается быстрее и имеет больше шансов выйти (удержаться) на рынке сбыта своей продукции.

1. Равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами.

# Нужно жёстко разграничить обязанности (ответственность) между рабочими и менеджерами, чтобы рабочие занимались своими делами (стояли у станка, и т.д.) и не встревали туда, куда их не просят, а менеджеры занимались своей работой и не отвлекались по мелочам не учили рабочих (как нужно обтачивать детали и где снять фаску).

II)

Я согласен со всеми правилами Тейлора и если бы сам был руководителем предприятия, то работу на нем организовал бы в соответствии с этими правилами. Хотя Тейлор, предложивший классический вариант содержательной концепции, основывающийся на стимулировании повышенной производительности труда дополнительными денежными выплатами, за счёт которых можно было расширить круг удовлетворяемых работниками потребностей, ориентировался на научно обоснованную систему норм расходования времени - "квот" на каждый вид операции или объём работ. При достижении более высокой производительности (выработки) по сравнению с тем, что требовала "квота", труд оплачивался по повышенному тарифу, а также дополнительно вознаграждался премиями. Сами "квоты" обычно ориентировались на наиболее сильных и сноровистых работников, а поэтому были по плечу далеко не всем. Система Тейлора заставляла людей работать на пределе возможностей, поскольку невыполнение задания влекло за собой оплату труда по пониженным расценкам. Всё это дало возможность довольно метко охарактеризовать тейлоризм как "научную систему выжимания пота".

III)

Социальные и психологические факторы оказывают на рост производительности труда значительно большее влияние, чем физические, при условии, что сама его организация уже достаточно эффективна. И эти социальные факторы наряду с экономическими необходимо учитывать в процессе управления. Стало понятным, что организация представляет собой нечто большее, чем простая совокупность людей, выполняющих общие задачи.

Из этого следует что закон утомляемости при тяжёлом физическом труде будет звучать примерно так: учитывая время работы и эмоциональный настрой человек не может работать больше чем ему позволяет его физическое состояние. И если развить теорию Тэйлора то теоретически можно вывести следующую формулу:

Утомляемость при т.ф.т. = Эмоциональный настрой+Время работы

##  Физическое состояние человека

IV)

По моему лучше всего организовать работу бригадами рабочих, потому что если верить пословице то “ Одна голова хорошо, а две лучше ” поэтому работа, которая делается не одним индивидуумом, а коллективом людей более прогрессивна и эффективна и по качеству работа выполненная одним человеком уступает коллективному труду т.к. точка зрения оной единицы не отражает всей полноты охвата коллективного мышления и является более ущербной.

V)

1. Обязательное разделение труда, в том числе и управленческого.

2. Власть и ответственность каждому человеку 50 X 50.

3. Дисциплина (по заводскому гудку).

4. У каждого человека в фирме только один начальник.

5. Обязательное подчинение индивидуальных интересов интересам фирмы.

6. Вознаграждение по принципу уменьшающейся доходности.

7. Централизация в фирме.

8. Создание цепи начальников.

9. Всему свое место и все на своем месте.

10. Справедливость по принципу “ горячей сковороды “.

11. Стабильность пребывания в должности.

12. Инициатива работников всей фирмы.

13. Корпоративный дух.