

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/105548>

Тип работы: Реферат

Предмет: Менеджмент

Введение 3

1 Управленческая стратегия Г. Ганта. Предпосылки создания «диаграммы Ганта» 4

2 График Г. Ганта и его применение на практике 7

3 Современные сферы применения графика Ганта 9

Заключение 11

Список используемой литературы 12

Введение

Генри Гант - главный ученик Фредерика Тейлора. Он быстро уловил и понял сущность работы своего великого учителя и, несмотря на отдельные разногласия, с 1901 года занялся постоянным развитием теории. Он имел более 150 публикаций, включая три книги, запатентовал больше десятка изобретений, читал лекции в университетах, оставаясь одним из наиболее успешных консультантов по управлению. Идеи взаимных интересов между рабочей силой и менеджментом, научного подбора рабочих, детальных инструкций по работе, как и другие, а также концептуальный подход Тейлора получили широкое отражение в работах Ганта. Он изобрел «работу над заданиями с премиями» - систему, которая давала рабочему премию в 50 центов в день, если он делал всю свою работу, назначенную в течение любого конкретного дня. Далее, для мотивации мастера ему предназначалась премия за каждого рабочего, выполнявшего норму и еще дополнительная премия, если все его подчиненные добивались такого же результата .

Речь идёт о первой известной миру попытке заинтересовать финансово мастера в обучении рабочих правильным методам работы. Нововведение Ганта состояло в более прямом мотивировании менеджеров посредством прямого финансового интереса. Из своего собственного преподавательского опыта Гант понимал важность обучения и чувствовал, что система премий к изменению роли мастера «водителя» на преподавателя и помощника своим подчиненным. Но, кроме того, мало кто знает, что Гант изобрел диаграмму, которой мы пользуемся практически повсеместно.

Целью данной работы является рассмотрение назначения диаграммы Ганта.

Задачи:

- 1) Рассмотрение управленческой стратегии Г. Ганта,
- 2) Описание графика Г. Ганта, его применения на практике.
- 3) Изучение современных сфер применения диаграммы Ганта.

1 Управленческая стратегия Г. Ганта. Предпосылки создания «диаграммы Ганта»

Гант полагал, что работник является единицей в живой организации является важным элементов в теории управления. Он был убежден, что эксплуатация рабочих неприемлема, а управление должно подчиняться социальным ценностям и целям общества. Самым оптимальным является то, когда условия на производстве – комфортные для эффективной работы, а наниматель выбрал для этого самых подходящих людей для работы. Работник же понимает, что труд его продается по самой высокой цене рынка.

Для увеличения уровня заработной платы и сокращения стоимости продукции Гант сформировал свою проблемно-бонусную систему, которая представлялось проще, чем дифференцированная шкала Ф. Тейлора. Гант полагал, что если богатство в мире представляется фиксированной величиной, в таком случае, война за владение богатством приведет к противодействию. И если количество богатства не представляется фиксированной величиной, а постоянно растет, тогда тот факт, что один человек становится богатым, не обязательно означает, что другой становится беднее. Это означает обратное, особенно, если первый является производителем богатства. По мере того, как один пытается заполучить все из нового богатства, не обращая внимания на права другого, будет формироваться противостояние .

Важно объединяться на производстве не для того, чтобы получать больше выгоды для себя. А для того, чтобы была взаимная выгода и для труда, и для управления. И наоборот.

Ганта не устраивала дифференцированная шкала оплаты, которая была так любима Тейлором, и он искал

компромисса.

«Проблемная и бонусная система», созданная Гантом, обеспечивала заработок каждый день и премию в 50 центов, если рабочий выполнял все задание. Позже Гантом было открыто, что такая организация давала небольшую мотивацию для дополнительных усилий помимо требуемого стандарта. Для устранения этого эффекта Гант изменил бонусную систему оплаты рабочих, если задача выполнялась за меньший временной промежуток, чем стандартно. Рабочий мог получить оплату 4-х часовую за 3 часа, если он выполнял работу ранее, чем за 3 часа.

Позже Гант применил идеи своего коллеги Е. П. Эрла относительно бонуса наставникам (премии) за каждого воспитанника, который достигал стандарта работы, плюс дополнительный бонус, на основании бонусов, которые были заработаны рабочими при наставниках.

Гант видел в дополнительном бонусе способ мотивации наставников обучать и помогать своим ученикам улучшать производство. Он понимал важность обучения с тех пор, как обучал сам и понимал, что проделанная работа наставников является важной.

Гант понимал, что лидерство и принуждение – это несовместимые понятия. Рост производительности может быть достигнут только при помощи наращивания знаний. Гант постоянно сталкивался с сопротивлением наставников, которые были заинтересованы в защите своего авторитета со стороны своих учеников. Но основным в работе было сотрудничество, для достижения эффективного производства. И мотивация должна распределяться согласно вкладу каждого работника в процесс.

Структура производства.

Гантт выступал как консультант, который давал рекомендации многим компаниям. Гантт внедрял методы Тейлора в компаниях «Эмерикан Локомотив», «конвейер Робинса», «Брайтон Милз» и другие, Гант внедрял методы Тейлора.

Ранее мы уже рассмотрели опыт Ганта на фабрике «Sayles Bleacheries», когда он понял как важно готовить резерв рабочих на «непредвиденные ситуации». В подготовке работников Гант полагал, что наставники должны

- 1) Валюхов, С. Г. Теоретические аспекты сравнительной оценки инновационных проектов в условиях ограниченного инвестиционного бюджета (на примере наукоемких видов продукции) / С. Г. Валюхов, Е. В. Джамай, С. А. Повеквечных // Инновационный Вестник Регион. – 2016. – № 2. – С. 33–38.
- 2) Джамай, Е. В. Управление затратами предприятия машиностроения в современных финансовых условиях / Е. В. Джамай, А. С. Зинченко // Социально-экономические и гуманитарные исследования. – 2017. – № 7. – С. 110–113.
- 3) Желтенков А. В. Развитие систем стратегического управления в промышленных организациях /А. В. Желтенков, М. А. Федотова // Вестник Московского государственного областного университета. – Серия : Экономика. – 2017. – № 3. – С. 77.
- 4) Исаев Г.Н., Проектирование информационных систем - Москва: Рекомендовано УМО в качестве учебного пособия для вузов, 2012.
- 5) Либерман Д. Д. Психологические приемы управленца. — М.: Эксмо, 2018. — 236 с.
- 6) Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2016, 704 с.
- 7) Рассел, Джесси Диаграмма Ганта / Джесси Рассел. - М.: VSD, 2012. - 591 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/105548>