

image not found or type unknown



Генри Форд появился на свет в поселке Спрингфилд, в штате Мичиган 30 июля 1863 года. Детство Генри прошло на родительской ферме, где он помогал семье и посещал обычную сельскую школу. Огромный интерес к технике, который Генри Ф. проявил еще в очень юном возрасте, и позволил ему стать одним из самых знаменитых промышленников в мире.

Генри Форд имел множество ипостасей - гонщик, изобретатель, реформатор, бизнесмен, писатель, философ, филантроп.

Генри Форд является не только основателем американской автомобильной промышленности, но и ярким представителем школы научного управления. Он считал, что правильная организация производства предполагает замену ручного труда машинным, заботу о рабочих, заключающуюся в создании благоприятных условий труда, а также повышение качества продукции и развитие сети сервисного обслуживания.

Самые главные книги Генри Форда: «Моя жизнь, мои достижения» и ее продолжение «Сегодня и Завтра» - труд, который является классикой в сфере бизнеса и менеджмента. Несмотря на то, что книга написана почти 100 лет назад, идеи, изложенные в ней, сохранили свою силу и актуальность. В них можно найти все теоретические основы бизнеса, проверенные на практике самим автором.

Вклад Форда в развитие менеджмента огромен. Именно в начале 20 века зарождались те основные принципы маркетинга, которыми руководствуются и по сей день во многих странах мира.

Школа «научного менеджмента» явилась исторически первым направлением развития американской теории управления и именуется как «классическая» или «традиционная» школа. Важной заслугой школы научного управления было положение о том, что управлять можно «научно», опираясь на экономический, технический и социальный эксперименты, а также на научный анализ явлений и фактов управленческого процесса и их обобщение. Этот метод исследования впервые был применен к отдельно взятому предприятию американским инженером Ф. У. Тейлором, которого можно считать основоположником научного управления производством. Генри Форд разработал организационно-технические принципы

управления производством.

Москва, 2018

Исследования Г. Форда являются новым этапом не только в развитии техники, организации и управления, но и в повышении производительности труда. Он ставил ту же задачу, что и Тейлор, - высокая производительность труда при минимальных затратах, но решил ее по-другому. Тейлор обработал особое внимание на организацию человеческого труда, а Г. Форд - на рационализацию техники, технологии, производства.

Таким образом, Тейлор и его последователи представляли первый этап в развитии буржуазной теории управления, охвативший период от возникновения концепций управления на рубеже XIX-XX вв. примерно до конца 20-х годов XX столетия. Однако односторонность Тейлоризма снизила интерес к нему как к универсальной системе и дала толчок поискам новых путей рационализации управления.

Изучая своё производство, он пришёл к выводу, что самым слабым звеном является человек. Ему требовалось больше квалифицированных рабочих, чтобы процесс работы стал более активным и быстрым. И лучшим средством для достижения этого, в 1913г. стал введенный (впервые в мире) метод конвейерной технологии сборки автомобилей, что позволило всего за один год поднять производительность труда, а также достигнуть стандартизации и взаимозаменяемости деталей.

Особенность действий Г. Форда состояла в том, что он сделал упор не на благотворительность и бесплатные социальные услуги, а на более высокий заработок и индивидуальную ответственность рабочего за свое благополучие. Генри Форд разработал организационно-технические принципы управления производством. Прежде всего, рабочий получал свою справедливую плату, которая в то время была на 15% выше, чем обычный поденный заработок. Кроме того, он имел право на известную долю в прибыли. Она исчислялась на основании часового расчета и была согласована так, что тот, кто получал самую низкую почасовую оплату, имел право на высшую долю в прибыли, которая ему выплачивалась каждые две недели вместе с его обычными ставками. Чисто утилитарный подход к менеджменту получил название "фордизма".

Фордизм есть система, принципы которой давно известны и составляют закон разделения труда. Модель изготовления только тогда выгодна для производства, когда она может быть легко расщеплена на операции, число которых не должно быть ни велико, ни мало.

Москва, 2018

Созданные на этом основании конвейеры для прогрессивной сборки, заготовка вещей в массовом количестве, цикл вращения материалов и получение обработанных фабрикатов в целом составляют также фордизм, который обеспечивается внутренней системой, уничтожающей всякую квалификацию и специализацию и поэтому, требующей уравнивания заработной платы.

Основные принципы технологии успеха по Генри Форду таковы:

- «Не бойся будущего и не относись почтительно к прошлому. Кто боится будущего, то есть неудач, тот сам ограничивает круг своей деятельности. Неудачи дают только повод начать снова и более умно. Честная неудача не позорна; позорен страх перед неудачей. Прошлое полезно только в том отношении, что указывает нам пути и средства к развитию;
- Не обращай внимания на конкуренцию. Пусть работает тот, кто лучше справляется с делом. Попытка расстроить чьи-либо дела - преступление, ибо она означает попытку расстроить, в погоне за наживой, жизнь другого человека и установить взамен здравого разума господство силы;
- Работу на общую пользу ставь выше выгоды. Доходность должна получиться в итоге полезной работы, а не лежать в ее основании;
- Производить - не значит дешево покупать и дорого продавать. Это значит - из сырых материалов получать доброкачественный продукт, распределяемый затем среди потребителей. Вести азартную игру, спекулировать и поступать нечестно это значит только затруднять указанный процесс».

Генри Форд не предлагал ничего, что бы выходило за пределы безусловного признания этих принципов.

Среди нововведений, предпринятых Генри Фордом были:

Унификация (взаимозаменяемость) деталей автомобиля;

Внедрение конвейера на производстве;

Введение дилерской системы продажи продукта с последующим техобслуживанием;

Повышение минимальной заработной платы рабочих;

Москва, 2018

Сокращение рабочего дня;

Открытие образовательной программы для рабочих;

Создание системы медицинского обслуживания персонала;

Введение традиции коллективных праздников и обедов

Решая вопрос о том, какие люди должны работать на предприятии, Генри Форд склонялся к мысли, что специалисты не лучший вариант. Он считал, что они так умны и опытны, что в точности знают, почему нельзя сделать того-то и того-то, они видят пределы и препятствия.

Поэтому он, никогда не брал на работу чистокровного специалиста, на эту тему есть шутка, автором которой он является: «Если бы я хотел убить конкурентов нечестными средствами, я предоставил бы им полчища специалистов. Получив массу хороших советов, мои конкуренты не могли бы приступить к работе».

На производстве у Генри Форда не было так называемых «экспертов». Он даже был вынужден отпустить всех лиц, которые воображали себя экспертами, потому что никто, хорошо знающий свою работу, не будет убеждать себя, что знает её досконально, кто хорошо знает работу, тот настолько ясно видит ошибки и возможности исправлений, что неустанно стремиться вперед и не имеет времени рассуждать о своих потребностях. Это постоянное стремление вперед создает веру и самоуверенность, так что со временем ничто не кажется невозможным. Но если довериться «эксперту», то бывают вещи, кажущиеся неисполнимыми.

Большая часть занятых рабочих на производстве у Г. Форда не посещали школ; они изучали свою работу в течение нескольких часов или дней. Если в течение этого времени они не понимали дела, то они не могли работать на заводе. Многие из рабочих были иностранцами; всё, что от них требовалось, прежде чем определить их на место - это, чтобы они потенциально были в состоянии дать столько работы, чтобы оплатить то пространство, которое они занимали на фабрике.

При подборе агентов в организацию, им предъявлялись следующие требования:

Москва, 2018

- Стремление к успеху и все качества, характеризующие современного энергичного человека;
- Солидное, чистое, обширное торговое помещение, не роняющее достоинства фирмы;
- Хорошая ремонтная мастерская, снабжённая всеми необходимыми для ремонта машинами, инструментами и приспособлениями;
- Правильная бухгалтерия и подробная регистрация, из которых в каждый момент можно было бы видеть баланс разных отделений агентуры, состояние склада, имена всех владельцев автомобилей Форда и предположения на будущее время;
- Абсолютная чистота во всех отделениях. Не могут быть терпимы не протёртые окна, пыльная мебель, грязные полы и т.п.;
- Хорошая вывеска;
- Безусловно, честные приёмы ведения дела и полное соблюдение коммерческой этики.

На каждого работника возлагалась целиком вся ответственность. У каждого работника своя работа. Начальник бригады отвечает за подчиненных ему рабочих, начальник мастерской за свою мастерскую, заведующий отделением за свое отделение, директор за свою фабрику. Каждый обязан знать, что происходит вокруг него.

Рабочие, занятые на производстве у Г. Форда не были лишены возможности карьерного роста: «У нас нет готовых постоянных мест - наши лучшие работники сами создают себе место. Это не трудно для них, так как работы всегда много и, если нужно, вместо того, чтобы изобретать титулы, дать работу кому-нибудь, кто желал бы подвинуться вперед, - к его повышению не встретиться никаких препятствий».

Таким образом, у Г. Форда сделал свою карьеру, весь его персонал. Руководитель фабрики начал с машиниста. Директор крупного предприятия в Ривер-Руже первоначально был «изготовителем образцов». «Во всем нашем производстве нет никого, кто не пришел бы к нам просто с улицы. Все, что мы делали доньше, создано людьми, которые своим умением дали свидетельство

Москва, 2018

своих способностей. К счастью, мы не обременены никакими традициями и не намерены создавать их. Если у нас, вообще, есть традиция, то только одна: «Все можно сделать лучше, чем делалось до сих пор»».

На предприятии Генри Форда была организована система контроля. Каждый день начальник мастерской контролировал свое отделение - цифра всегда была у него под рукой. Наблюдатель вел опись всех результатов. Если в одном отделении что-нибудь не в порядке, справка о производительности тотчас сообщала, об этом, наблюдатель производил расследование, и начальник мастерской начинал гонку. Стимул к усовершенствованию методов труда основан в значительной мере на этой, чрезвычайно примитивной системе контроля над производством. В обязанности начальника мастерской лежат машины и люди его отделения. Он должен считаться только с количеством выработки. Нет никаких оснований раздроблять его силы, отвлекая его в другую область.

Генри Форд полагал, что на его фабрике каждый сотрудник, в конце концов, попадает туда, куда заслуживает. Что волна вынесет способного человека на место, принадлежащее ему по праву. «То, что для него нет "свободных" постов, не является препятствием, так как у нас, собственно говоря, нет никаких "постов", - писал Г. Форд. - Наши лучшие работники сами создают себе место. Назначение на новую должность, не связано ни с какими формальностями; данное лицо сразу оказывается при новом деле и получает новое вознаграждение. Подобная система контроля заставляет начальника мастерской просто забыть личный элемент - все, кроме заданной работы. Если бы он вздумал выбирать людей по своему вкусу, а не по их работоспособности, ведомость его отделения очень скоро разоблачила бы его. Г. Форд говорил о том, что прежде чем что-то требовать от кого-нибудь, чтобы он отдал свое время и энергию для дела, то нужно чтобы он не испытывал финансовых затруднений. «Всем, чем мы научились с течением времени, всем нашим умением, и искусством мы обязаны нашим сотрудникам. Я убежден, что если дать людям свободу развития и сознание служебного долга, они всегда приложат все свои силы и все свое умение даже к самой незначительной задаче».

Непременным условием высокой работоспособности и гуманной обстановки производства являются чистые, светлые и хорошо проветриваемые фабричные помещения. На фордовских заводах при каждой операции точно измерялось пространство, которое нужно рабочему (оттого-то машины на этих заводах были расставлены теснее, чем на любой другой фабрике в мире).

Москва, 2018

Источники:

<http://finamer.ru/menedzhment.html>

<http://works.doklad.ru/view/qPQDQPhYHe0/4.html>

<https://studfiles.net/preview/6147251/page:3/>

https://studopedia.ru/5_68257_sovremennie-klassifikatsii-ekonomicheskikh-sistem.html