



## РАБОТУ НА ОБЩУЮ ПОЛЬЗУ СТАВЬ ВЫШЕ ВЫГОДЫ

- Генри Форд – американский промышленник, владелец заводов по всему миру, изобретатель промышленного конвейера для поточного производства автомобилей.
- Первым поставил на конвейер технически сложную продукцию.
- Выпускал наиболее дешёвые автомобили в начале эпохи автомобилестроения, автор лозунга “Автомобиль для всех”.
- Написал книгу “Моя жизнь мои достижения” – которая является классическим произведением по научной организации труда. В 1924 году она была издана в СССР.
- Компания “Ford Motor Company” существует и по сей день. В настоящее время председателем совета директоров компании «Форд Мотор Компани» является пра-правнук Генри Форда — Уильям Клей Форд Младший (1957 г.р.)



Среди основных идей наибольшей известностью пользуется применение им сборочных линий и налаживание высокоэффективного массового производства. Причем наряду с широким использованием механизации, которая в скором времени стала одной из типичных черт промышленного производства, Г.Форд осуществил глубокую вертикальную интеграцию.

Заслуживает внимания и такое нововведение промышленника, как непрерывно перемещающиеся запасы, что практически явилось прообразом системы "точно вовремя".

Особого внимания заслуживает специфическое отношение Г.Форда к социально-трудовым отношениям. В соответствии со своими представлениями о структуре и

методах управления Г.Форд считал, например, что задача высшей администрации состоит в отслеживании того, чтобы все отделения работали в направлении общей цели, когда одному из них нет необходимости знать о деятельности другого. Возможность личного общения рабочих на производстве совершенно отвергалась, ибо "фабрика...не клуб".

"Важная роль" человека, о которой он говорил, отнюдь не понималась им как честное закручивание гаек на сборочном конвейере. Ему была не безразлична судьба тысяч рабочих. Он создавал условия для их духовного развития. Такие условия в тогдашней Америке были только в компании Форда.

Солидная зарплата, позволявшая снимать нормальное жилье для семейных. Добротные общежития для холостых. Нормированный рабочий день. Практически стопроцентные гарантии трудоустройства. На всех предприятиях Форда тяжелые работы выполняли машины; жестким требованием организации производства является оперативное внедрение лучших научно-технических новшеств; обязательным параметрам производственной среды чистота, гигиеничность, уют, строгий учет психофизиологических характеристик работников при их распределении для выполнения различных операций монотонных и требующих творческого подхода.

Достаточно широко известен факт установки Г.Фордом заработной платы 5 долларов в день (что приблизительно в 2 раза превышало среднюю зарплату в автомобилестроении США). Причем через некоторое время зарплата выросла до 6 долларов, однако вряд ли этот факт свидетельствует о стремлении предпринимателя к благотворительности как таковой. Более вероятной представляется версия, что при росте зарплаты и снижении цен на автомобили (которые относились к предметам роскоши) вырастет их потребление, а в вопросе прибыли, по утверждению самого Форда, он полагался на "размеры сбыта". Соответственно, это обеспечило бы наряду с ростом прибыли и реализацию идеи о доступности автомобиля.

Таким образом, Г.Форд был одним из основоположников современного представления о рабочем как потребителе и, соответственно, развитию рынка через массовое производство и высокие зарплаты.

Следует, однако отметить, что объявленные 6 долларов платили далеко не всем работникам. Часть из этой суммы составляла премию, для получения которой рабочий должен был удовлетворять ряду требований. Так, женатый человек

должен был жить со своей семьей и заботиться о ней, холостой -- вести здоровый образ жизни, молодой - содержать родителей.

Для социальной работы в компании был создан институт "социальных инженеров", имевших в своем распоряжении "сестер милосердия", которые ходили по домам рабочих, выясняли круг их интересов и настроений.

Проводя такую стратегию, Форд стал еще и "кризисным менеджером" громадного мегаполиса. С 1910 по 1920 год в связи с бурным развитием промышленности население Детройта удвоилось благодаря притоку не только разорившихся фермеров, но и эмигрантов-гастарбайтеров. В городе назревали социальные катаклизмы - криминализованные землячества не желали ассимилироваться. Многие новоиспеченные детройтцы не знали и знать не желали не только местного культурного уклада, но и английского языка.

Форд боролся с этими опасными демографическими явлениями на своих заводах. Он открыл бесплатную школу, где иммигранты учили язык, проходя заодно социальную адаптацию. Создал так называемый "социальный отдел", сотрудники которого посещали жилища рабочих, выявляя проблемные семьи. Выпивохам, посетителям притонов, поколачивающих домочадцев и тяготеющим к прочей асоциальности делалось предупреждение. Через три месяца можно было нарваться на второе и последнее предупреждение.

В результате Детройту удалось избежать превращения в криминальный Клондайк - столица мирового автопрома развивалась цивилизованно, что тоже задало социальные стандарты на весь XX век.

Благодаря таким асимметричным антикризисным мерам, предпринятым задолго до кризиса, Форду и удалось удивить мир, наращивая выпуск автомобилей и удваивая рабочим зарплату.

Форд считал, что индустрия должна иметь своих генералов, и притом генералов высококвалифицированных. Как и Тейлор, он был активным сторонником масштабного использования разносторонних научных знаний в организации производства и управления. На предприятиях Форда было создано одно из первых ремесленных училищ в Америке.

Цель своей предпринимательской деятельности Форд видел в служении обществу: "Если не иметь перед глазами цели, очень легко перегрузить себя деньгами и потом в непрестанных усилиях зарабатывать еще больше денег совершенно

забыть о необходимости снабжать публику тем, чего она хочет на самом деле. Делать дела на основе чистой наживы предприятие в высшей степени рискованное...

Задача предприятия производить для потребления, а не для наживы или спекуляции. Стоит сообразить народу, что производитель ему не служит, и конец его недалек". Это была своего рода социальная ответственность перед обществом.

Когда Форд установил 8-часовой рабочий день и ввел в своих заводах самую высокую оплату труда, это вызвало возмущение многих предпринимателей. Однако он был убежден в том, что если его рабочие не станут хорошо зарабатывать, то не смогут быть активными потребителями товаров, вследствие чего в Америке не появится тот самый средний класс, от социальной стабильности которого зависит динамичное развитие экономики страны.

Форд открыл необычные школы со стипендиями, предназначенными усердным и талантливым ученикам, создал социологическую лабораторию для изучения условий труда, быта и досуга работников, а главное постоянно заботился о потребителе, обращая внимание на безупречное качество изделий, развитие сети сервиса, постоянное совершенствование автомобилей с одновременным регулярным снижением продажной цены.

Форд был убежден, что организация промышленности есть наука, и все прочие науки служат этому делу. Он являл собой прекрасный пример широкого применения самых разнообразных знаний в разнообразной деятельности.

Обобщая тейлоровскую систему управления Генри Форд, добавил к ней свои правила и изложил их в трех положениях:

- При выполнении работ избегайте ненужных формальностей и обычного разделения компетенции.
- Оплачивайте хорошо каждого рабочего -- платите ему не менее шести долларов в день и следите за тем, чтобы он работал всего 48 часов в неделю, но не более.
- Приведите все машины в наилучшее состояние, поддерживайте в порядке и настаивайте на абсолютной чистоте, чтобы приучить людей уважать свои орудия, окружающую обстановку и самих себя.

Достижения Генри Форда безусловно способствовали процессу урбанизации, строительству дорог, росту городских предместий, способствовали прекращению

физической изоляции фермеров, развитию сельского хозяйства и промышленности. Подобно Ф.Тейлору и Т.Веблену, Форд надеялся, что индустриализация поможет поставить на лидирующие позиции класс производителей вместо коррумпированных аристократов и финансовых тузов из восточных штатов США.

Форд разделял не все взгляды Тейлора, т.к. больше тяготел к практике и потому, например, был против чрезмерного увлечения организационными схемами и структурами; требовал строгого соблюдения дисциплины без личного общения работников на предприятии; внедрял абсолютное разделение труда на конвейере.

Список литературы:

П. А. Михненко, Теория Менеджмента. 4, стереотипное изд. Москва: Издательский дом Университет Университет, 2019; Ф. Генри Моя жизнь, мои достижения/Генри Форда. 3 изд. Москва: Попурри, 2015.