

Методы управления компании Ford



Форд создал систему, действующую по принципу машины, где каждый «винтик» должен был обеспечивать надежную работу. Эффективность подобной системы определялась во многом стабильностью производственного механизма, экономической мотивацией рабочих, неизменностью потребительского спроса и внешней среды организации.

Организационные методы

- Работник компании причислялся к определенной категории. Лица, склонные к алкоголизму, азартным играм, занимающие грязные комнаты или излишек жилья, могли быть дисквалифицированы.
- Дисквалифицированных рабочих штрафовали и предоставляли им испытательный срок. Если по истечении шести месяцев требования компании не выполнялись, работник мог



Экономические методы управления

- Форд создал систему льгот медицинского обслуживания, начал строить и продавать рабочим недорогое жилье в рассрочку.
- Однако до конца 1920-х гг., пока его не вынудила к этому конкуренция, Форд считал излишними издержки на модификацию и диверсификацию продукта, новые конструкторские разработки, изучение спроса и совершенствование аппарата управления, который все более отставал от роста и усложнения организационной структуры компании.
- Стиль управления Форда прозвали диктаторским, поскольку несмотря на наличие менеджмента низшего и среднего звеньев, стратегическое руководство осуществлял он сам.



Социально-психологические методы

- В целях «совершенствования персонала» в компании Форда был создан специальный социологический отдел с невероятной для того времени численностью 60 человек, деятельность которого была направлена на развитие у рабочих привычек к бережливости и экономии средств, обучение английскому языку (большинство из них были иммигранты). Задача социологического отдела состояла в исследовании положения рабочих путем посещения их квартир, проведения опросов (изучались семейное положение, иждивенцы, национальность, религиозная принадлежность, условия жизни, уровень благосостояния)

