

ГЕНРІ ФОРД І ЗМІНА ПАРАДИГМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рущенко І.П.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Концептуальна праця видатного промисловця ХХ ст. Г. Форда (1863–1947) – «My Life and Work» – дає підстави поглянути на роль знаменитого американця не тільки як «батька» конвеєрної системи, але і як ідеолога переходу від технократичної до антропологічної парадигми управління персоналом. Він інтуїтивно відчув, що новий етап промислової революції буде означати підвищення цінності працівників, і старі підходи, які знецінювали особистість людини, вже є вже застарілими. Отже, його людино-орієнтована система включала наступне:

1. Повага до кожного працівника в тому сенсі, що відділ кадрів принципово не цікавився минулим людиною і кожному пропонувалося розкрити свої здібності та вольові якості в процесі роботи. Кар'єра усіх без винятку молодих співробітників починалася з найнижчих посад. Була проведена атестація робочих місць, які ділилися на три розряди в залежності від складності трудових операцій. Новачок завжди отримував робоче місце третього класу «С», а потім міг опанувати більш складні види діяльності. Просування наверх цілковито залежало від трудових якостей і цільових настанов робітника. Праця є вищою за посади, ніякого бюрократичного плану просування та ротації кадрів не існувало.

2. Чітка економічна мотивація праці. Форд встановив з 1914 р. оплату 5 дол. на день при 8-годинному робочому дні, чого не існувало в жодній компанії США.

3. Увага до умов та безпеки праці. Впроваджувалися нові системи вентиляції та освітлення. Зроблено аналіз причин нещасних випадків, проведено профілактичні заходи технічного та дисциплінарного характеру.

4. Принциповою позицією Форда було те, що його персонал має відповідати структурі суспільства, і якщо в соціумі є неповносправні, то і його компанія не мусить цуратися цих людей. Він усвідомлював, що роботу мають отримувати усі, хто прагне праці та заробітку, незалежно від фізичного стану. Робочі місця було розбито на три категорії: з 7882 видів робочих місць, за даними обстеження, 949 – було віднесено до категорії тяжких робіт, 3338 – потребували людей звичайного фізичного стану, 3595 – визначено як такі, що не вимагають фізичного навантаження. Далі найлегші роботи ще раз були прокласифіковані, і виявилось: на 670 – можна було б поставити безногих людей, на 2637 – одноногих, на 2 – безруких, на 715 – одноруких і на 10 – сліпих. І відділ кадрів почав пропонувати неповносправним претендентам робочі місця. Форд не вважав це за благодійництво, а розглядав як чесне і справедливе ставлення до людей, яке відкриває шлях до повноцінного заробітку, а не утриманства.