СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ПОЯВЛЕНИЕ ФОРДИЗМА

1.1 Социально-экономическая обстановка в США в конце XIX – начале XX века

1.2 Основные вехи биографии Г.Форда

1.3 Г.Форд и развитие массового производства

1.3.1 Идеи, составившие основу фордизма

1.3.2 Основные принципы производственной деятельности и социальной политики Г.Форда

2. ФОРДИЗМ ПОСЛЕ СМЕРТИ ОСНОВАТЕЛЯ

2.1 Развитие компании Форд после Второй мировой войны

2.2. Переход от фордизма к постфордизму

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы

На сегодняшний день во многих странах мира господствует капиталистическая система, главной основой которой является рынок. На самом рынке осуществляется непосредственно купля – продажа произведённых товаров и услуг. Современный рынок предлагает, нам покупателям, широкий ассортимент товаров, в первую очередь это товары первой необходимости. К нашему времени появились товары, носящие не только массовый характер, но и появились товары, носящие серийный и эксклюзивный характер. Современные производители научились удовлетворять запросы любого человека, даже самого капризного.

Возникает вопрос: благодаря чему предприниматели научились выпускать любой товар в массовом количестве при этом учитывая запросы каждого? Ответ очевиден: использование системы производства.

Система производства получила своё развитие ещё в начале XX в. Отцом – основателем производственной системы считают Г.Форда, по чьему имени и была названа эта система – фордизм.

Система фордизм позволила решить две главные задачи. Первая – это решение вопроса технологии производства. Многие факторы повышения эффективности производства могут быть успешно реализованы только при условии тщательного изучения технологических процессов. Г.Форд ввёл принципиально новые технологические методы – это использование конвейера, стандартизации и узкоспециализированных станков.

Вторая – это решение организационного вопроса. Центральное место в этом вопросе занимает человек – участник производства. Решение организационного вопроса включает в себя целый комплекс проблем. Они заключаются, например, при решении вопроса разделения труда (иерархия должностей), вопроса труда и отдыха работников, вопроса оплаты, вопроса социального страхования и т.д. Благодаря тому что было уделено должное внимание рабочему, это позволило сплотить коллектив и снизить социальную напряжённость между предпринимателем и рабочими.

Без использования фордизма, а позже постфордизма будет невозможно чётко наладить производство какого-либо товара. Производственная система составляет сердцевину любого производственного предприятия. Поэтому изучение системы производства всегда было и будет актуально, ведь пока существует человечество, которое является основным потребителем, всегда будет необходимость в изучении и совершенствовании системы производства, которая составляет основу капиталистического способа производства.

Историография проблемы

Изучением фордизма в России занимаются немногие исследователи. На сегодняшний день это слабоизученная тема. Большинство литературы по фордизму в нашей стране представлено работами иностранных авторов, чьи книги переведены на русский язык. Если брать историографию советского периода, то в ней можно выделить всего лишь одного исследователя, который в своё время активно пропагандировал фордизм – это Н.С. Лавров. Этот человек не занимался профессионально наукой, он был инженером. С фордизмом Н.С. Лаврова столкнула его профессия. Для советской России этот человек внёс неоценимый вклад в развитие идей фордизма у нас в стране. Он самый первый перевёл на русский язык мемуары Г.Форда "My Life and Work", назвав её "Моя жизнь и работа". Он самый первый начал читать лекции по фордизму в технических институтах советской России. После смерти Н.С. Лаврова за весь период существования советского строя нельзя выделить каких – либо видных учёных, которые пристально занимались изучением фордизма.

Если брать современную историографию фордизма, то в настоящий момент одним из крупных исследователей фордизма является Б.М. Шпотов. В данном исследовании была использована книга Б.М. Шпотова "Генри Форд: жизнь и бизнес" [44]. На страницах этой книги представлено всё, что способствовало мировой популярности имени и марки "Форд": новаторские идеи и решения, талант менеджеров, передовые технологии, безупречное качество продукции и многое другое. Помимо книги в исследовании была задействована статья Б.М. Шпотова "Генри Форд: Легенды и действительность" [45], в которой он опять же повествует о жизненном пути Г.Форда, раскрывает основные принципы фордизма. В другой статье автора "Компания Форда и Россия, 1909-1929гг." [46] исследователь описывает историю развития экономических отношений между компанией "Форд" и советской Россией в период с 1909 по 1929гг.

При написании основных этапов биографии Г.Форда была использована статья из журнала "Вокруг света" Н. Клевалиной "Генри Форд, король всея Америки" [28]. Н. Клевалина остановила свой взор не только на самом Г.Форде, но и на людях которые сыграли заметную роль в жизни автомобильного короля: это Клара Брайант, Т.Эдисон, Евангелина Котэ. Н. Клевалина достаточно подробно описала историю знакомств Г.Форда с этими людьми.

При изучении фордизма начала XX в. была использована книга зарубежного исследователя Д. Бурстина "Американцы: демократический опыт" [18], который является одним из крупных учёных изучающий все стороны американской жизни начиная с политики и заканчивая социальной сферой. Фордизму Д. Бурстин уделил немного внимания, т.к его исследование охватывает многие области жизни американского народа. В главе посвящённой фордизму Д. Бурстин описывает историю возникновения компании Форд, раскрывает основные идеи фордизма. Помимо этого автор в своём исследовании акцентирует внимание на таких людях, как Альберт Кан, человек который занимался строительством заводов Г.Форда. Элфред Слоун, который являлся президентом компании "Дженерал Моторс" и который один из первых понял, что необходимо ежегодно менять дизайн и марку автомобиля, благодаря чему его компания смогла обогнать компанию "Форд" по уровню продаж.

Были использованы книги по менеджменту Джона Шелдрейка "Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации" [38] и О.Г. Туровец "Организация производства на предприятии" [39]. Джон Шелдрейк описал историю идей, которые заметно повлияли на развитие фордизма в целом. О.Г. Туровец в своём труде выделил основные задачи, которые должна решить система производства. Охарактеризовал основные этапы внедрения системы производства на любом производственном предприятии.

Первая часть данного исследования была посвящена изучению фордизма начала XX в. Но для полноты картины необходимо было выяснить в каких условиях зарождался фордизм, для чего собственно нужна была эта система производства и какие проблемы она призвана решить. Для того чтобы некоторые моменты стали наиболее понятны часть данного исследования была посвящена изучению социально – экономического развития США на рубеже XIX – XX вв. Наиболее пристально уделено внимание именно США в связи с тем, что они являются родиной фордизма.

При изучении данного вопроса были использованы книги отечественных и американских историков. Американские историки достоверно, подробно и объективно дали оценку историческим фактам становления монополистического капитализма в США на рубеже XIX – XX вв. на базе широкого круга исторических источников. В исследовательской работе использовались труды таких американских историков как Л. Вигуру "Рабочие союзы в Северной Америке" [19] и Г. Мюнстерберг "Американцы: Политическая и экономическая жизнь" [31], которые являлись современниками Г. Форда. Данные работы посвящены социально – экономическому развитию США рубежа XIX – XX вв., особенно внимание уделено деятельности монополий и рабочих союзов.

Работа М. Альбера "Капитализм против капитализма" [15] посвящена истории развития американского капитализма с начала XX в. и до наших дней. В своей книге автор затронул все стороны американской жизни, начиная с политики и заканчивая культурой. Для данного исследования книга этого автора помогла провести некоторые параллели в эволюции развития капитализма и фордизма.

Изучением истории развития американского рабочего движения занимались Ф.С. Фонер "История рабочего движения в США" [40] и Л.М. Шнеерсон "Рабочее и освободительное движение в странах зарубежной Европы и Америки" [42]. Оба исследователя подробно описали условия жизни рабочих, как проходили забастовки и как они жестоко подавлялись, дали хронологию развития рабочего движения.

Но всё же при изучении данной проблемы в большинстве случаев были использованы книги отечественных историков советского периода. Советская историография представлена работами С.М. Аскольдовой "Формирование идеологии американского тред-юнионизма" [16]. Данная работа помогла охарактеризовать жизненный уровень рабочих, увидеть в каких условиях они жили, какие меры были предприняты для помоши рабочим. Непосредственную помощь рабочим оказывали профсоюзы, которые пытались на законодательном уровне защитить права рабочих.

Труды И.А. Белявской "Буржуазный реформизм в США (1900-1914)" [17], Л. Е. Кертмана "Буржуазия Западной Европы и Северной Америки на рубеже XIX – XX вв." [27] оказали помощь при изучении буржуазного реформизма. Эти книги помогли выделить основные виды буржуазного рефомизма, охарактеризовать суть каждого из них и выделить главных идеологов этих доктрин и их идеи.

Работы А.В. Ефимова "К истории капитализма в США" ,"Очерки истории США" [22, 23], Л.И. Зубок "Очерки истории рабочего движения в США 1865 – 1918 гг", "Очерки истории США (1877 – 1911) " [24, 25], Г.И. Севостьянова "История США", "Очерки новой и новейшей истории США" [26, 34] посвящены проблематике становления монополистического капитализма. В данных работах раскрыты причины подъёма США на международной арене, особенности развития экономики. Большое внимание уделено выступлениям народных масс против растущей силы монополий, антитрестовскому законодательству и государственной политики в отношении крупных корпораций.

Работа И.М. Супоницкой "Монополии и антимонополистическое движение в США конца XIX в." [37] оказала помощь при изучении антимонопольного движения.

Современная историография по данной проблематике представлена работами В.В. Согрина "Идеология в американской истории от отцов–основателей до конца XX в.", "История США" [35, 36]. На мой взгляд обе работы являются малоинформативными по сравнению с трудами советских историков. В.В. Согрин кратко описывает экономическое и социальное развитие США на рубеже XIX – XX вв. Принципиально нового данная работа не внесла в историческую науку в целом.

Статья Л.В. Ройя "История слияний и поглощений американских компаний" [33] посвящена истории слияний и поглощений американских компаний с начала XX в. и до наших дней. Данный исследователь разделил всю историю слияний на три волны, определив их хронологические рамки. Дал подробную характеристику каждой из них.

Статья Н.Л. Фроловой "Антитрестовская политика США" [41] посвящена антимонопольному законодательству США. Автор статьи дала краткую характеристику каждого антимонопольного закона принятого за период с начала XX в. и до наших дней. Дала оценку действенности каждого из них.

В данном исследовании много уделено внимания самой истории развития компании Форд. В качестве источника информации были использованы интернет – сайты: "Госпиталь Генри Форда" [48], "Фонд Форда" [51], "Школа Генри Форда" [52], статья "История компании Форд" [49]. Также использована книга В. Познера "Одноэтажная Америка" [32], где автор поделился своими впечатлениями и мыслями о пройденном путешествии по США в 2007 году, которое ещё ранее совершили И. Ильф, Е. Петров в первой половине XX в.

Данное исследование неограничилось только рамками фордизма начала XX в. Была поставлена цель проследить весь путь развития фордизма от зарождения до его современного состояния. При исследовании постфордизма за основу были взяты книги двух зарубежных авторов Лайкера Джеффри "Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира" [21] и Джеймса Вумека "Бережливое производство: Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании " [20].

Лайкер Джеффри является сотрудником компании Тойота. Этот человек знает сегодняшнюю систему производства вдоль и поперёк. У него многолетний опыт работы с данной системой. Автор книги профессор Джеффри Лайкер рассказывает читателям об истоках постфордизма, он выделяет 14 основных принципов данной системы производства. По его мнению, что фундаментальной основой постфордизма является в уникальном подходе к персоналу, заключающемся в воспитании, обучении и развитии. Именно персонал — квалифицированный, трудолюбивый, ответственный — ключ к успеху любой компании.

Джеймс Вумек является основателем и президентом Lean Enterprise Institut, некоммерческой образовательной и исследовательской организации со штаб-квартирой в Бруклайне, штат Массачусетс, которая занимается популяризацией концепции бережливого производства. В своей книге он подробно описывает основные принципы постфордизма. Но главная его заслуга, в том что он раскрывает не только теорию, но и показывает как постфордизм работает на практике, приводя множество примеров из опыта ведущих компаний США, Германии и Японии.

Помимо книг при исследовании постфордизма были использованы интернет – сайты: статьи "Введение в бизнес" [47], "От жёсткой автоматизации к гибкой" [50] и "Фордизм и тойотизм" [54]. Во всех статьях рассматриваются главные преимущества тойотизма над фордизмом. Главное превосходство тойотизма - это её гибкость. Благодаря чему производитель без особых затрат может запустить новый вид продукции установив всего лишь новую компьютерную программу.

При изучении социального аспекта политики бережливого производства неоценимую помощь оказала статья Л.Ф Лебедевой "Регулирование трудовых отношений в США" [29]. Она достаточно подробно описала истоки социальной политики бережливого производства, охарактеризовала социальные гарантии, которыми пользуется современный рабочий, его права и обязанности.

Как мы видим, изучению фордизма в России уделяют недостаточно внимания. В основном историография по данной теме представлена книгами зарубежных авторов. Исследования российских учёных представлены только в виде журнальных статей, статьями на интернет – сайтах и выступлениями на различных конференциях. В целом же для данного исследования литературы по изучению развития фордизма достаточно. В работе не ставилась цель глубокого и всестороннего изучения фордизма. Прежде всего ставилась цель, выявить основные идеи фордизма и их дальнейшее развитие.

Предмет, цель и задачи

Предмет исследования – система производства.

Цель дипломной работы – проследить эволюцию основных идей фордизма.

Задачи дипломной работы:

1)определить предпосылки появления фордизма

2)выделить основные цели производства Г. Форда и систему методов для их достижения.

3)охарактеризовать главные идеи постфордизма и его роль в современном обществе.

Хронологические рамки

Хронологические рамки данного исследования охватывают период с начала XX в. (время зарождения фордизма) до начала XXI в. (время господства тойотизма).

Географические рамки исследования

Географические рамки исследования охватывают территорию США и Японии.

Характеристика источников

В данной исследовательской работе использовались два вида источников. Первый – это документальные источники, второй – воспоминания, мемуары. Первая группа источников была использована при изучении социально – экономического развития США на рубеже XIX – XX вв. Для полноты исследования были использованы документы антимонопольного законодательства США и документы различных политических организаций, защищающие права рабочих.

Из антимонопольного законодательства США были использованы следующие документы:

Закон Шермана, который был принят 2 июля 1890 года на конгрессе США [2]. Это первый закон в области антимонопольного права США. Закон Шермана запрещает контракты и тайные сговоры, ограничивающие торговлю США внутри страны или с другими странами, и образует прочное основание для всего антимонопольного законодательства США в целом. Этот закон определяет монополизацию и попытку монополизации области торговли или бизнеса как противоправное действие для любой компании. Но на деле закон оказался неэффективным из – за неточности формулировок.

Закон о создании федеральной торговой комиссии, принятый 26 сентября 1914 года [3]. По данному закону была создана федеральная торговая комиссия, которая следила за деятельностью монополий и могла пресекать действия тех компаний, которые нарушали закон. Но эта комиссия так и не сыграла весомой роли в антимонопольном законодательстве, т.к правящие круги были сами не заинтересованы в эффективности антимонопольного законодательства.

Закон Клейтона, принятый 15 октября 1914 года [4]. Этот закон является дальнейшей тщательной разработкой Закона Шермана и запрещает следующие виды деятельности: ценовая дискриминация - продажа одного и того же продукта разным покупателям по разным ценам; исключительное право продажи - закрепление розничного торговца или оптовика за одним и тем же поставщиком; соединенное директорство - директор одной компании одновременно является членом правления в двух или более конкурирующих компаниях; владение акциями компаний, принадлежащих своим конкурентам. Этот закон также запрещает такие акты слияния и продажи, которые могут оказать влияние на снижение конкурентной борьбы или будут способствовать монополизации.

При изучении рабочего вопроса были использованы следующие документы:

Программа Ордена рыцарей труда, принятая 1 января 1878 года на конференции в Рединге 1 января 1878 г. [7]. Партия выдвигала те требования, которые требовали рабочие: восьмичасовой рабочий день, увеличение оплаты труда, запрет детского труда. Особых отличий данной программы от других программ рабочих профсоюзов не было выявлено.

Задачи Американской федерации труда, приняты 10 ноября 1886 года [1]. Данный документ содержит призывы о помощи рабочему движению.

Был использован фрагмент письма одного из рабочих в качестве источника, датированный 14 января 1887 годом [5]. Из текста письма видно, что положение рабочих было тяжёлым, было очень сложно устроиться хоть на какую – нибудь работу.

Платформа Социалистической рабочей партии, принятая в августе 1892 года на съезде в Нью-Йорке [6]. Требование те же самые: сокращение рабочего дня, легализация профсоюзов, запрет детского труда, ведение трудового стажа и т.д.

Использована Резолюция о политических действиях ("Политическая программа Американской федерации "), принятая в 1893 году на съезде Американской федерации груда в Чикаго в 1893 г [10]. Данная программа содержит следующие требования: обязательное образование для рабочих, ответственность предпринимателей за увечье рабочего на производстве, сокращение рабочего дня.

Меморандум Американской федерации труда "Требования и жалобы рабочих", принятый 27 марта 1906 года , который был представлен С. Гомперсом президенту и конгрессу США 27 марта 1906 г [11]. Данный документ содержит как видно из названия основные требования рабочих: введение восьмичасового рабочего дня, запрещение использования антитрестовских законов против рабочих организаций, усиление действующих законов против иммиграции и дальнейшее ее ограничение и т.д.

Все документы, посвящённые рабочему вопросу не оказали никакого влияния на политику самого государства. Первые сдвиги в рабочем вопросе в положительную сторону наметятся только в 1935 году, когда впервые в истории США будет принят на законодательном уровне закон Вагнера, первый в истории закон в трудовом законодательстве США, защищающий права рабочих.

Данные документы оказали помощь при изучении профсоюзного движения и рабочего вопроса. Помогли выяснить при каких условиях Г.Форду пришлось организовывать свой бизнес, с какими проблемами ему пришлось столкнуться.

В качестве основного источника при изучении основных принципов фордизма в работе использовались мемуары Генри Форда "Моя жизнь, мои достижения" (1922 год) и "Сегодня и завтра" (1926 год) [13,14]. Книга "Моя жизнь, мои достижения" является автобиографией Форда, написанная им лично в 1922 году. В данной книге Форд описывает всю свою жизнь с самого её начала. Большая часть глав посвящены вопросам организации бизнеса, в которых он раскрывает все тонкости искусства ведения своего дела. Кроме того, Форд размышляет о проблемах, связанных с бедностью, о судьбах людей, о благотворительности.

В книге "Сегодня и завтра" Г.Форд показал насколько активно в то время проходили процессы концентрации производства, показав всё на личном примере. Он писал в своей книге, что он скупал всё что только можно, чтобы максимально удешевить производство. Например, он скупал леса, поля, угольные и рудные шахты, мельницы, электростанции, железные дороги и т.д. Всего в книге двадцать четыре главы, посвящённые самым разнообразным темам. Это вопросы организации производства, внедрения системы производства в других производственных сферах (например, в пищевой, химической, деревообрабатывающей промышленности) и т.д.

Кроме мемуаров Г.Форда при изучении фордизма была использована книга И. Ильфа, Е. Петрова "Одноэтажная Америка" [12]. Авторы книги лично побывали в 1936 году на заводе Форда, увидели весь процесс производства, лично побеседовали с Г.Фордом. Все свои впечатления они запечатлели в своей книге. Поэтому данное произведение можно использовать как исторический источник.

При изучении социального аспекта политики современного фордизма в качестве источников были использованы две декларации принятые на экономическом и социальном совете ООН - "Проект Декларации прав и обязанностей предприятия" и "Проект норм, касающийся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека" принятые в августе 2003 года [8,9]. Данные декларации содержат ряд требований к ТНК в области прав человека. По этим документам корпорации обязаны проводить активную социальную политику для того чтобы рабочие жили на достаточно высоком жизненном уровне. Данные декларации носят необязательный характер.

В рамках данного исследования объём необходимых исторических документов позволяет раскрыть тему исследования. Использованные источники дают достаточно полную картину по изучаемой проблеме.

Методологическая основа исследования

В работе были использованы следующие методы: сравнительно – исторический метод, логический метод, хронологический метод, ретроспективный метод.

Положения, выносимые на защиту

1)Вступление США в монополистическую стадию развития капитализма подтолкнуло правящие круги к пропаганде идей буржуазного реформизма, получившего дальнейшее развитие в фордизме.

2)Главными целями производства Г.Форда были массовость и дешевизна товара, которые достигались путём широкого применения стандартизации, строгого разделения труда, сборочного конвейера.

3)В основе постфордизма лежат идеи самосовершенствования (кайдзен), самоанализа (хансей), бережливости, взаимоуважения, что в свою очередь позволяет ему играть в современном обществе роль наставника в жизни любого человека.

# 1. ПОЯВЛЕНИЕ ФОРДИЗМА

## 1.1 Социально-экономическая обстановка в США в конце XIX – начале XX века

На рубеже XIX–XX вв. США вступили в новый этап исторического развития. Отныне они существуют как чисто буржуазное общество: освобождённый от рабовладельческой аномалии, американский капитализм стал развиваться поистине семимильными шагами, но его блестящие экономические успехи сопровождались не менее поразительными социальными контрастами – не только между трудом и капиталом, но и между разными слоями буржуазии, в первую очередь крупной и мелкой [35, c.90].

Последние десятилетия XIX в. – начало XX в. – период формирования в США монополистического капитализма. Экономической основой этого процесса являлись необычайно бурный рост промышленности и концентрация капитала. С 1870 по 1900 г. производство чугуна увеличилось в 8 раз, добыча угля — в 10, выплавка стали — в 150 раз [см. Приложение 3] таблица "Cравнительные данные производства чугуна и стали в США с другими европейскими странами". Стоимость произведенной промышленной продукции возросла более чем в 3 раза, [см. Приложение 2] таблица "Общая стоимость продукции с/х и промышленности США", почти утроилась численность промышленных рабочих [34, c.263].

На темпах развития промышленности позитивно сказались несколько профилирующих факторов: наличие в стране огромных природных ресурсов; высокий уровень накопления местного капитала и большой приток капитала из-за границы; рост численности городского населения, вызванный, с одной стороны, естественным приростом, внутренней миграцией, а с другой — непрерывным притоком переселенцев из разных стран мира [19, C.91]. За период с 1890 по 1910 гг. в США иммигрировало около 12 млн. человек [см. Приложение 7] таблица "Общее количество иммигрантов прибывших в США", "Уровень иммиграции в США с учётом только мужского населения" [см. Приложение 5], расчетливая протекционистская политика федерального правительства [34, c.280].

Богатая природная среда благоприятствовала ускоренному индустриальному развитию: недра страны содержали всевозможные естественные богатства, полезные ископаемые, прежде всего запасы угля, железной руды, нефти; преобладали плодородные почвы; лесные ресурсы представлялись неисчерпаемыми, а воды рек и озер служили и объектом освоения, и транспортными магистралями.

Одним из существенных факторов быстрого экономического роста стала внутренняя миграция американского населения. Молодёжь тянулась в городские центры, здесь оседало и большинство иммигрантов. Если в 1850 г. в США в шести крупных городах (по 100 тыс. и более) жило 5% населения, то в 1900 г. уже в 38 таких городах проживало 18,8% населения страны. Население 20 наиболее крупных городов с 1870 по 1900 г. выросло на 286%. Быстрый рост населения городов обострил жилищную проблему. Быстрый рост населения городов был одним из показателей индустриализации страны и роста промышленности [25, c.285].

Промышленность США была хорошо защищена от конкуренции импортных, главным образом английских, товаров высокими заградительными пошлинами. Такая таможенная политика, ограждавшая американскую промышленность от иностранной конкуренции, способствовала повышению цен внутри страны и росту капиталистической прибыли [24, c.124].

Таможенные барьеры возводились наряду с привлечением иностранных капиталов, которые в погоне за более высокой нормой прибыли широким потоком направлялись в США. Промышленность и транспорт в США развивались в немалой степени за счет иностранных капиталовложений. К началу XX в. иностранные инвестиции в США (преимущественно из Англии) достигали 3,4 млрд. долл., тогда как американские зарубежные капиталовложения не превышали 685 млн. долл. Американские капиталисты активно выходили на мировой рынок в качестве экспортеров товаров. Уже с 1874 г. экспорт США превышал импорт [36, c.189].

Число занятых в экономике к 1900 г. достигло 30 млн., главным образом в связи с расширением обрабатывающих отраслей промышленности и сферы обслуживания [36, c.191].

В рассматриваемый период в стране стало еще разительнее проявляться неравенство в распределении имущества и доходов. В 1900 г. всего лишь 2% семей принадлежало более 1/3 всех богатств, а 10% семей владели почти 3/4 всего национального достояния страны.

Экономическое развитие страны в последней трети XIX столетия характеризовали не только повышение общих параметров экономики, но и глубокие структурные изменения, появление и развертывание новых отраслей промышленности: электроэнергетической, нефтедобывающей, нефтеперерабатывающей, химической, автомобилестроительной. На общем фоне бурно прогрессировавших новых отраслей индустрии показатели роста тяжелой промышленности стихийно опережали темпы и масштабы развития легкой [26, c.18].

С развитием науки и техники у населения США появился интерес к новым техническим достижениям, таких как автомобиль. Автомобиль в начале XX в. стал завоёвывать популярность и входить в быт. Накануне 1-ой мировой войны автомобилестроительная промышленность превратилась в одну из самых перспективных отраслей производства США [37, c.7].

Ещё быстрее в жизнь США, в промышленность и быт входило электричество. Успехи электротехники связано с именем Томаса А. Эдисона. Им создана электрическая лампа (1879 г.), первая городская электростанция (Нью-Йорк, 1882 г.), трамвай (1886 г.) [37, c.19].

С развитием методов консервирования, внедрением морозильных установок быстро поднялась мясная промышленность, сразу, в отличие от мукомольной, как крупное производство. Её центрами были: Иллинойс, Канзас, Небраска [37, c.8].

Производительность и интенсивность труда в сельском хозяйстве пошли на подъем. Этому в немалой степени способствовало применение новых сельскохозяйственных машин и искусственных удобрений.

За тот же период число американцев, занятых производительным трудом в земледелии, возросло с 6,2 млн. до 10,4 млн., а общее число фермерских хозяйств — с 2 млн. до 5,7 млн. [26, c.19].

Различные формы проникновения капитала в земледелие (в виде применения машин, найма рабочей силы, затрат на удобрение и пр.) способствовали техническому прогрессу и буржуазной эволюции сельского хозяйства США. В целом по стране ежегодные расходы на наем сельскохозяйственных рабочих за последнюю треть XIX в. выросли на 47 млн. долл., а ежегодные затраты на машины и оборудование для сельского хозяйства — на 424,4 млн. долл.

Развитие капитализма в земледелии усиливало процесс классового расслоения среди фермерства. Доля сельскохозяйственных рабочих в общем числе лиц, занятых производительным трудом в земледелии, возросла за последнее десятилетие XIX в. на 6%, в то время как доля самостоятельных, экономически независимых фермеров и доля всех фермеров снизились соответственно на 3 и 6%. Эти данные обнаруживают тенденции, с одной стороны, к пропорциональному росту применения наемного труда, а с другой — к отставанию роста числа самостоятельных фермеров от роста всех лиц, занятых в сельском хозяйстве [26, c.21].

Бурному развитию американской экономики в конце XIX в. сопутствовали интенсивные процессы концентрации и централизации производства и капитала и возникновение и развитие на этой основе монополистических объединений в промышленности, усиление роли банков и банковского капитала.

Появлялись крупные корпорации в силу ряда условий и предпосылок, сложившихся во второй половине XIX в. Это развитие акционерной формы собственности, завершение промышленного переворота, создание технологий массового производства, применение новых источников энергии (нефть и электричество), развитие средств транспорта и связи (телеграф и телефон), появление новых форм массовой реализации товаров в розничной торговле (универмаги, продажа по заказам, цепи магазинов) [43, c.3].

Акционирование дало возможность аккумулировать громадные капиталы, новые технологии производства и продажи — выпускать и сбывать продукцию массового спроса, коммуникационные системы — осуществлять перевозки больших партий грузов строго по графику и получать необходимую деловую информацию в считанные секунды. Новая оргтехника — кассовые аппараты, арифмометры, пишущие машинки — значительно облегчила ведение деловых операций [43, c.4].

Массовое производство обусловило появление маркетинга как особого регулятивного механизма, который "настраивал" производство и сбыт на необходимые объем, ассортимент и качество продукта (с учетом спроса в текущий момент, причем не столько на обезличенном рынке, сколько в его определенных сегментах, определявшихся особенностями различных групп покупателей) [43, c.5].

Быстрая концентрация производства, подготовленная свободной конкуренцией, на определенной стадии развития привела к господству монополий. О росте фабрично-заводской промышленности, занявшей господствующее положение в экономике страны, говорит следующая таблица "Динамика роста фабрично-заводской промышленности США" [см. Приложение 1].

Таким образом, в первые два десятилетия XX в. число рабочих, занятых на промышленных предприятиях США, почти удвоилось, капиталовложения увеличились в 5 раз, а стоимость промышленной продукции возросла более чем в 5 раз [16, c.262].

Характерным для эпохи империализма является то, что рост промышленности сопровождался быстрым ростом концентрации производства и централизации капитала, появлением предприятий-гигантов и финансовой олигархии, подчиняющей себе всю экономическую и политическую жизнь страны. Процесс концентрации производства в конце XIX и начале XX в. наглядно показан в следующей таблице "Слияние предприятий в промышленности за 1890-1904 гг. в США" [см. Приложение 4] [24, c.108].

Одновременно с быстрой концентрацией промышленности в США происходит не менее быстрая концентрация банковского капитала. В результате концентрации число банков сократилось. Они начинают теснее связываться с промышленностью, предоставляют промышленникам долгосрочные ссуды и вкладывают все большую долю своих средств непосредственно в производство. В свою очередь монополистический промышленный капитал внедряется в банковское дело. Происходит сращивание банковского и промышленного капитала, в результате чего возникает финансовая олигархия.

Многие промышленные капиталисты превратились в финансовых капиталистов. Олигархия Рокфеллера стала группой финансистов, вложивших капиталы в различного рода предприятия. Она подчинила себе почти вес якобы независимые нефтяные компании. Овладев нефтью, трест перешел к подчинению газовой, электрической, цинковой, свинцовой промышленности, медного треста "Анаконда" и целого ряда других предприятий. Рокфеллеровский трест является типичным примером сращивания промышленного и банковского капитала [16, c.265].

В начале XX в. компания Моргана являлась самой могущественной не только в Америке, но и во всем мире. Дж. П. Морган был крупнейшим банкиром, главой страховых компаний, биржевым воротилой, железнодорожным магнатом, играл первенствующую роль в сталелитейной и других отраслях промышленности [24, c.267].

Показательным является то, что предприятия, находившиеся под непосредственным контролем финансового капитала, давали в 1904 г. 74% всей продукции США, в 1909 г.—79, в 1914 г. —83% [26, c.29].

О банковской концентрации можно судить по следующим данным: в 1900 г. насчитывалось 79 банков; общее число филиалов этих банков составляло 111. В 1910 г. число банков с филиалами достигло 292 и число филиалов — 548. К 1912 г. три финансовых гиганта США — компания Моргана, Первый национальный банк и "Нэйшнл сити бэнк", контролируемые Рокфеллером, держали в своих руках 341 директорский пост в 112 корпорациях с капиталом в 22 245 млн. долл. [40, c.356]

В первые же годы XX столетия были организованы и другие крупные тресты в разных отраслях промышленности. Появились мощные объединения в автомобильной промышленности. Дальнейшее их развитие привело к тому, что три самые значительные из них — "Форд", "Дженерал моторс" и "Крейслер"— поглотили другие объединения и фактически контролировали 80% производства автомобилей в США [40, c.356]

В 1903 г. возник "Пороховой трест Дюпон де Немур", ставший одним из крупнейших в мире; в 1906 г. образовалась "Американская алюминиевая компания". Значительно укрепились ранее возникшие тресты: "Объединенная медная компания", "Американский сахарный трест", "Американский табачный трест", "Резиновый трест Соединенных Штатов", "Железнодорожно-угольная компания", "Американская телеграфная компания", "Всеобщая электрическая компания", "Кожевенная компания США", "Национальный свинцовый трест", "Трест по выработке хлопкового масла", "Трест по выработке льняного масла" и т. д. [24, c.209].

Стремительные перемены в материальной жизни, вызванные индустриализацией, урбанизацией, усилением крупного капитала, тяжело отражались на обществе. В нём преобладали настроения подавленности, беспокойства, раздражения. У среднего американца в основной массе было чувство, что он обманут кем-то, кого он не может полностью видеть или ощутить, что кто-то обошёл его, что те или иные силы оказывают давление на него… Этого невидимого врага он пытался персонифицировать. Он назвал его невидимым правительством, денежными интересами,…Уолл Стритом, трестами [37, c.43].

Крупные корпорации стали главным объектом недовольства, поскольку воплотили новые тенденции капиталистической Америки, а их деятельность коснулась всех слоёв населения [37, c.44].

Главный довод трестов в своё оправдание – их общественная полезность, поскольку они удешевляют производство и понижают цены на продукцию. Таково мнение наиболее энергичного их защитника Джорджа Гантона, редактора журнала "Social Economist". В статье "Экономические и социальные аспекты трестов" (1887 г.) он попытался опровергнуть все доводы американского общества против объединений [37, c.47].

Одним из самых известных среди антимонополистов конца XIX в. являлся Генри Демарест Ллойд (1847-1903), общественный деятель и публицист. Он описал методы подавления трестом конкурентов, выдвижение своих людей в законодательные органы и заключил: деятельность трестов уничтожает не одну экономическую свободу, но и политическую. Выход для страны автор видел в национализации трестов [37, c.53].

Группа писателей и публицистов, выступавших с разоблачением коррупции, господствовавшей в политической и экономической жизни, получила название "выгребатели мусора". Их деятельность началась в 70-х и 80-х годах XIX в. Подобного рода разоблачения появлялись на страницах таких журналов, как "Me Clure's Magazine", "Everybody's Magazine", "The American Magazine", и др. Например, Ида Тарбелл опубликовала в журнале "Мс Clure's Magazine" ряд статей, посвященных истории "Стандард ойл". В 1904—1905 гг. появились статьи В. Лаусона "The Frenzied Finance" ("Взбесившиеся финансы"), посвященные главным образом разоблачению деятельности "Объединённой медной компании" и т.д.[41, c.108].

Под давлением "выгребателей мусора" 2 июля 1890 г. был подписан акт президентом Гаррисоном направленный против деятельности трестов, получивший название закон Шермана [см. Приложение 13].

Внешне акт выглядел сурово, но неотчётливость формулировок позволяло судьям давать другое толкование: объявляются незаконными не все объединения, а лишь "плохие", ограничивающие торговлю.

Результатом было только то, что промышленность создала новые формы, которые были изъяты из под действия союзного законодательства и полностью входили в круг ведения отдельных штатов [31, c.388].

Недовольство монополиями, несмотря на принятие закона Шермана, продолжало расти. И в итоге следующим шагом по ограничению деятельности монополий является политика Т. Рузвельта [24, c.274].

Конгресс немедленно принял ряд законов, предложенных Т. Рузвельтом. Был учреждён департамент торговли и труда, начальник которого входил в состав кабинета. В департаменте было образовано бюро корпораций, во главе с уполномоченным, который должен был следить за организацией и ведением дел корпораций. Вслед за этим был принят закон Элкинса, направленный против произвольного установления тарифов на перевозку грузов. Конгресс также утвердил ассигнование в размере 500 тыс. долл., которое надлежало израсходовать под наблюдением главного прокурора на принудительное проведение закона против трестов и закона о межштатной торговле.

Провели показательную политику судебных разбирательств над монополиями. Первым судебным делом против монополий был процесс против "Северной гарантийной компании" ("Northern Securities Company") [25, c.587]. В итоге политика Т.Рузвельта не дала больших результатов, потому что сам президент не был заинтересован в ограничении прав монополий.

Следующим этапом антимонопольной политики является политика В. Вильсона. Конгресс принял предложение Вильсона, и осенью 1914 г. были приняты два закона: закон о создании Федеральной торговой комиссии и антитрестовский закон Клейтона [см. Приложение 14, 15].

Закон Клейтона является дальнейшей тщательной разработкой Закона Шермана и запрещает следующие виды деятельности: ценовая дискриминация - продажа одного и того же продукта разным покупателям по разным ценам; соединенное директорство - директор одной компании одновременно является членом правления в двух или более конкурирующих компаниях; владение акциями компаний, принадлежащих своим конкурентам и т.д. [33, c.106].

Постановление о создании Федеральной торговой комиссии было проведено в виде дополнения к закону Клейтона. Комиссия осуществляла контроль над деятельностью монополий. Комиссия имеет право предотвращать недобросовестные методы ведения конкурентной борьбы и мошеннические действия [24, c.317].

После окончания гражданской войны и Реконструкции быстрыми темпами происходил численный рост пролетариата. Если в 1870 г. было 3,8 млн. рабочих, то 30 лет спустя эта цифра выросла до 9,4 млн. [26, c.35]

Происходящие в стране события не были результатом сиюминутных социальных сдвигов, а назревали на протяжении по крайней мере двух предшествовавших десятилетий. Революционные события 1848 – 1849 гг. в Германии, Франции, Австрии, Италии и Венгрии способствовали массовой европейской иммиграции, основательно "заражённой" социалистическими идеями. В результате иммиграции в США немецких рабочих, французских радикалов в стране стали широко распространяться идеи европейского социализма и прививаться испытанные в Европе формы организованного рабочего движения [16, c.281].

Одним из методов, способствовавших укреплению единства рабочих, стало проведение отраслевых, а со временем и общенациональных забастовок, таблица "Забастовочное движение в США" [см. Приложение 12] [42, c.282].

В борьбе с растущим рабочим движением, предприниматели широко пользовались услугами штрейкбрехеров (лицо, срывающее забастовку), объявляли локауты (закрытие предприятий и массовое увольнение рабочих), увольняли забастовщиков или понижали им заработную плату [42, c.283].

К началу XX в. рабочий класс в США уже имел за своими плечами десятилетия борьбы с предпринимателями. Эта борьба была очень тяжёлой и велась неравными силами [26, c.23].

На стороне предпринимателей было правительство и военная сила. У рабочего класса могло быть лишь одно оружие: его организованность, выражавшая в какой-то степени меру осознания пролетариатом своих классовых задач. Однако американское рабочее движение отнюдь не могло служить образцом организованности, оно отличалось отсталостью, разобщённостью, отсутствием чёткого классового самосознания. Тому было много причин: многонациональность американского пролетариата, в результате непрекращающейся иммиграции из других стран; заражённость мелкобуржуазной идеологией как результат вливания в ряды американского пролетариата иммигрантов из стран с низким уровнем развития капитализма; наличие сложившейся рабочей аристократии, прослойки квалифицированных рабочих, почти полное отсутствие у американского рабочего сколько-нибудь крупных общедемократических задач [22, c.24].

Большое значение для формирования рабочего класса в США имела иммиграция, оказывавшая влияние и на характер рабочего движения в США.

Конкуренция эмигрантов, предлагавших свой дешёвый труд на юге ухудшали положение рабочих[23, c.236].

Накануне первой мировой войны 58% всего состава рабочего класса были иммигранты. Они ставились в менее благоприятные условия, чем так называемые коренные рабочие. Характерным являются результаты изучения недельной заработной платы 220 390 рабочих-мужчин в 1909 г. [см. Приложение 8] таблица "Общее количество коренных рабочих и рабочих-иммигрантов в США на рубеже XIX-XXвв". Эти данные показывают, что недельная зарплата коренных рабочих была выше, чем зарплата рабочих-иммигрантов. Причем эта же таблица показывает, что зарплата негритянских рабочих была ниже той, которую получали иммигранты [42, c.458]

В составе самого рабочего класса увеличился удельный вес фабрично – заводского пролетариата, сконцентрированного в значительной степени на крупных предприятиях новых отраслей промышленности.

Важные изменения происходили в составе рабочей силы по квалификации. Значительная часть коренных рабочих, а также небольшая часть иммигрантов – специалистов, связанных с цеховым, ручным трудом, имевших опыт и высокие производственные навыки, принадлежали к категории квалифицированных рабочих: механики, паровозные машинисты, печатники, столяры, стеклодувы, плотники и др. Всё это усиливало процесс расслоения пролетариата [24,c. 207] [см. Приложение 6] таблица "Социально-экономическая структура иммигрантов в США".

В конце XIX в. бичом рабочих была безработица. Во время кризисов миллионы рабочих оказывались на улице [см. Приложение 11, 18] таблица "Процент безработных в промышленности США в начале xx в.", письмо одного из рабочих США о безработице "О положении рабочих". В большинстве штатов в 80 – 90х г. XIX в. не существовало социального страхования и охраны труда [19, c.330].

Номинальный среднегодовой заработок промышленного рабочего довольно значительно возрос с 1899 по 1914 гг. Прирост среднегодового заработка возрос с 1900 по 1914 гг. на 39% [16, c.247].

Многие рабочие не имели права на воскресный отдых. Длинный рабочий день был уделом не только взрослых мужчин и женщин, но и их детей. Женщины получали заработок меньше мужчин, примерно на 45% [16, c.248]

Жилищные условия неквалифицированных рабочих были плохими. Горняки Колорадо проживали в лачугах и платили за них шахтовладельцам. В крупных промышленных центрах рабочие жили в многоквартирных домах, большая часть которых не имела водопровода и канализации [19, c.339].

Корпорации всеми способами старались уклониться от ответственности за несоблюдение элементарной техники безопасности, от компенсации рабочему за увечье или гибель [19, c.340].

Официальные данные показывают, что национальные богатства страны с 1890 до 1912 г. увеличились с 65 млрд. долл. до 187 млрд., т. е. на 188%. Общий фонд заработной платы рабочих за период с 1889 до 1909 г. поднялся с 2 516 млн. долл. до 4 916 млн., т. е. всего на 95%. Отсюда следует, как признает правительственная комиссия, что рабочие, подлинные производители всех богатств страны, не получили причитающейся им доли в том увеличении богатства, которое произошло за указанный период в стране [25, c.156].

В отчете комиссии по расследованию конфликтов в промышленности, опубликованном в 1915 г., приводятся интересные данные о положении рабочих, относящиеся к 1909 г. Две трети семей (64%) имели ежегодный доход в 750 долл., одна треть — в 500 долл. В среднем эти семьи состояли из пяти-шести душ и имели годовой доход в 721 долл. По мнению комиссии, для того чтобы рабочая семья из пяти человек могла свести концы с концами, ей необходим общий годовой заработок в 700 долл. Исходя из этого, комиссия пришла к выводу о том, что "от1/2до 2/3 этих семей живут ниже среднего прожиточного уровня, а приблизительно 1/3 находится в положении, которое можно назвать только нищенским" [см. Приложение 9] таблица "Жизненный уровень рабочих в США на рубеже XIX-XXвв." [42, c.462].

При таких условиях, чтобы свести концы с концами, все члены рабочих семей вынуждены работать. По переписи 1910 г., 1 990 225 детей в возрасте от 10 до 15 лет были заняты в разных отраслях промышленности [23, c.278].

Продолжительность нормальной рабочей недели в 1900—1918 гг. в среднем по всей промышленности видна из следующей таблицы "Продолжительность рабочей недели с 1900 по 1918 гг. в США" [см. Приложение 10]. Данные таблицы показывают, что средняя продолжительность рабочей недели составляла в среднем 57 часов.

В этот период начался процесс роста и укрепления рабочих организаций, создание новых тред-юнионов. В 80-е годы в рабочем движении существовало два крупных объединения – "Ордена рыцарей труда" и Американской федерации труда. Орден был как тайная рабочая организация группой портных во главе с У. Стефенсом (с 1879 г.-Т. Паудерли), орден привлёк в свои ряды рабочих разных специальностей [26, c.65].

Самыми важными областями, где ведётся эта борьба рабочих союзов, являются законодательство и вопрос о заработной плате [35, c.336]. Среди требований по вопросам труда были: учреждение рабочей статистики, юридическое признание тред-юнионов, равная оплата труда мужчин и женщин, создание техники безопасности на производстве, запрещение детского (до 14 лет) труда, сокращение рабочего дня [26, c.65]. В ноябре 1881г. была создана Американская федерация труда, состоявшая из рабочих разной квалификации [26, c.66].

Каждая рабочая организация имела свою программу. Например, программа Ордена рыцарей труда [см. Приложение 16] требовала добиться повышения уровня благосостояния рабочих, обеспечить рабочим пользование надлежащей частью создаваемого ими богатства и больше свободного времени (ст.1), право рабочих на создание рабочих профсоюзов (ст.3), право на безопасный труд (ст.6), запрет детского труда (ст.11), равная оплата между мужчинами и женщинами (ст.13), введение 8-часового рабочего дня (ст.14).

Программа АФТ [см. Приложение 17, 20], а также Резолюция о политических действиях ("Политическая программа") содержала следующие положения: организация тред-юнионов и содействие профсоюзному движению в Америке, распространять исследования и литературу по рабочему движению, обязательное образование (ст.1), установление восьмичасового рабочего дня (ст.3), санитарная инспекция на предприятиях (ст.4), ответственность предпринимателей за увечье и смерть рабочих на производстве (ст.5).

Активную борьбу за права рабочих вела Социалистическая рабочая партия. Основные требования этой партии гласят [см. Приложение 19]: сокращение рабочего времени (ст.1), легализация в пределах отдельных штатов тех профсоюзных объединений (ст.5), обучение всех детей до 14 лет должно быть обязательным, бесплатным (ст.10), организация официальной трудовой статистики, т.е учёт трудового стажа (ст.12) и т.д.

Проанализировав программы требований различных рабочих организаций мы видим, что эти программы мало чем отличаются друг от друга несмотря на то что они разработаны разными организациями. В таких условиях рабочему было сложно сделать свой выбор на какой-то одной из них. Все профсоюзы включили все те положения, которые требовали рабочие [см. Приложение 21] "Требования и жалобы рабочих".

К 1901 г. общая численность членов профсоюзов составляла 1124 тыс., а к 1904 г. достигла 2072700. Резко возросло число стачек: в 1900 г.- 1779, 1901г.- 2924, в 1903 г.- 3944 [23, c.191].

В 1905-1906гг. началось организованное наступление предпринимателей на рабочие союзы. Самым действенным орудием предпринимателей были суды, стоявшие на страже интересов владельцев предприятий. Робкие попытки руководства АФТ внести в конгресс через своих посредников билли о 8-часовом рабочем дне и о запрещении судам применять "инджанкшнз"(т.е. вынесение судебных предписаний воздерживаться от определённых действий, в частности во время конфликтов на предприятиях) не имели успеха.

В начале XX в. буржуазно – реформистские социально – политические теории, с которыми в 80-90-е годы выступали Р. Эли, Л. Уорд и др. политэкономисты и социологи, получили развитие в работах Г. Кроули, И. Ван Хайза, Дж. Смита, Л. Брандейса, У. Уэйла. Но если буржуазные идеологи конца XIX в. разрабатывали вопросы взаимоотношения государства и общества в теоретическом плане, то пришедшие на смену им теоретики буржуазного реформизма этим не ограничились. Они перешли к предложению практических политических программ, на которые смогли опереться государственные деятели нового века [17, c.58].

Большие группы буржуазии и буржуазной интеллигенции специально работали над тем, чтобы привить рабочему классу буржуазный способ мышления, буржуазный подход к основным ценностям бытия, буржуазную мораль и тем самым воспрепятствовать духовному самоопределению пролетариата, развития его сознания до уровня, опасного для господствующих классов.

C этой целью использовались как старые, традиционные пути воздействия на массовое сознание (главным образом религия), так и новые, более современные, например буржуазное просветительство [23, c.89].

Буржуазный реформизм представляет собой некую единую доктрину или социально-политическую теорию. За счёт буржуазного реформизма расширяется диапазон как либеральной, так и консервативной политики. Реформизм XX в. ориентирован главным образом именно на государственное регулирование отношений между трудом и капиталом [17, c.59].

Историки выделяют два вида реформизма: либеральный и консервативный. Либеральный реформизм предлагает значительно увеличить функции государства. Одним из идеологов этого направления был Дж. Смит. Дж. Смит объявил конституцию "реакционным документом", предпринял попытку развенчать культ конституции. Признав, что в основе этого документа лежат принципы обеспечения частной собственности и стремление имущих классов навечно закрепить сложившиеся социально-экономические отношения, Смит утверждал, что конституция создала "правительство, не обладающее властью вмешиваться в закреплённые законом имущественные права и, следовательно, неспособное проводить с помощью законодательства политику всеобщего благосостояния". Смит предлагал, прежде чем проводить социальные реформы, пересмотреть и изменить правовые и политические основы конституции [27, c.120].

Консервативный реформизм выражал интересы землевладельческой части господствующего класса, представленный английскими лендлордами, прусским юнкерством, итальянскими земельными магнатами и т.д.

Одним из представителей консервативного реформизма был итальянский политолог Г. Моска. Он разработал "политическую формулу" умеренного консерватизма, а именно "активное вмешательство правительства в распределении богатств". Он полагает, что при проведении реформ нужна "железная рука" против "анархических поползновений" важно умение своевременно предотвратить их. Консервативный реформизм не получил большого распространения в США, как либеральный реформизм [27, c.102].

США на рубеже XIX-XXвв. вступили в активную стадию развития монополистического капитализма. В данный период времени шло бурное развитие промышленности, торговли и сельского хозяйства. По уровню показателей США превратились в мирового лидера по экспорту товаров. Появляются монополии и тресты. На первый взгляд всё кажется хорошо, но проведя анализ социально-экономического развития США, мы видим, что было совсем не так. Во-первых, развитие монополий отрицательно повлияло как на экономику, так и на положение рабочего класса. В своих руках монополии сосредоточили не только экономическую, но и политическую власть, контролировали уровень цен на рынке, а они были не самыми низкими. Государство пыталось бороться с монополиями принимая антимонопольные законы, но всё оказалось тщетно. Во-вторых, страдал рабочий класс, особенно неквалифицированные рабочие. Рабочие жили в крайней нищете. Работодатели не давали им никаких социальных гарантий. Вопрос о восьмичасовом рабочем дне так и не был решён. И в-третьих, были ущемлены права негров. Наблюдалась со стороны коренных американцев расовая неприязнь. Негры не могли вступать в рабочие профсоюзы и бороться за свои права.

В данный период времени сложились все необходимые предпосылки для развития массового производства. Это развитие монополий, сращивание промышленного капитала с банковским, увеличение численности населения, рост урбанизации, появление новых отраслей промышленности, увелечение доли экспорта над импортом и т.д.

В той сложной обстановке, особенно в социальной области, в которой жил Г.Форд, было трудно организовать одному своё дело, ведь Форд не был выходцем из богатой семьи. Возможно весь этот увиденный им ужас, когда он был таким же бедным как простой американский рабочий, оставил неизгладимый след в его душе. Видимо это как – то повлияло на его отношение к простым людям. Г.Форд решит для себя устранить эту проблему, продемонстрировав её способ решения у себя на заводе, проведя эффективную социальную политику.

1.2 Основные вехи биографии Г.Форда

Генри Форд родился 30 июня 1863 г. близ городка Дирборн (теперь пригород Детройта, Мичиган) в семье фермера, переселившегося в США из Ирландии. Генри с детства был одержим страстью к механике: всевозможные "железки", инструменты и старые часы сделались его любимыми игрушками [45, c.13].

Если доверять автобиографии Форда, написанной в 1922 г., уже с 12 лет он мечтал построить самодвижущуюся повозку для транспортировки людей и грузов. Ее прообразом явился увиденный им на сельской дороге локомобиль. После окончания школы юный Форд устроился слесарем-механиком по обслуживанию локомобилей. Досконально изучив эту громоздкую, неуклюжую и очень дорогую машину, Форд пришел к выводу о бесперспективности применения пара для движения по грунтовым дорогам и заинтересовался двигателем внутреннего сгорания, с действием которого ему довелось познакомиться в 1885 г.

Немецкие механики Г.Даймлер и К.Бенц спроектировали к тому времени автомобиль с двигателем внутреннего сгорания, но Генри Форд шел своим путем и разработал вполне оригинальную конструкцию. Отказавшись от одноцилиндрового двигателя, он применил в своей первой модели автомобиля два цилиндра и легкие велосипедные колеса. 4 июня 1896 г. первый автомобиль Форда, построенный им в кирпичном сарае, с грохотом покатил по ночным улицам города. Это была полностью пригодная к эксплуатации машина, способная развивать скорость до 20 миль в час [28, c.125].

Окрыленный успехом, Форд в 1899 г. ушел с электростанции. Решив целиком отдаться автомобильному делу, он вступил в Детройтскую автомобильную компанию. Чтобы добиться известности и продемонстрировать возможности автомобиля, Форд занялся созданием гоночной машины и добился блестящего успеха. Построенный им в 1902 г. автомобиль с четырехцилиндровым двигателем мощностью 80 л.с. не знал себе равных. В начале 1904 г. Форд поставил на нем мировой рекорд, развив скорость в 91 милю в час (прежний мировой рекорд — 77,1 мили в час).

16 июля 1903 г. в Детройте была зарегистрирована "Форд мотор компани", созданная по инициативе местного предпринимателя А. Малкомсона. Ее пайщиками стали 11 человек, убежденных в успехе автомобилей Форда и доверивших их создателю пост вице-президента и технического директора компании. Формальным ее главой был избран родственник Малкомсона Дж. Грей, но Форд оговорил право быть фактическим руководителем. Капитал компании составил всего 28 тыс. долларов.

Первоначально "Форд мотор компани" владела небольшой полукустарной мастерской по сборке и обкатке автомобилей. Через 8 лет после начала работы у компании имелось полтора десятка отделений, разбросанных по всей стране, а также в Англии и Австралии. Автомобили Форда экспортировались во все части света. Их выпуск увеличился с 1780 до 45 тысяч в год.

В то время каждый второй легковой автомобиль в США имел заводскую марку "Форд". В мае 1921 г. с конвейера сошла 5-миллионная по счету машина, а за шесть последующих лет было выпущено еще 10 млн. автомобилей. Цены на них снижались: за 1910—1926 гг. с 950 до 290 долларов.

В 1919 г. семейству Фордов принадлежала крупнейшая в мире автомобильная империя. Генри Форд выкупил акции всех своих компаньонов, которые получили огромные дивиденды. В 1927 г. собственность компании Форда оценивалась в миллиард долларов. Такой весомый результат был достигнут человеком, начавшим свой путь простым механиком и никогда не считавшим своей главной целью наживу [45, c.14].

Форд способствовал настоящей революции в автомобилестроении, сделав автомашину достоянием среднего класса. Это радикально изменило отношение к ней; из предмета роскоши она превратилась в удобное и доступное средство передвижения, конкурировавшее по массовости с общественным транспортом.

Став автомобильным королем, Форд создал себе имидж необычайно динамичного и безошибочно действующего предпринимателя. Он любил повторять, что для делового человека его склада нет ничего невозможного.

На протяжении всей своей жизни Генри Форд ни разу не занимал никаких политических постов. В 1918 г. он пытался баллотироваться в сенат, но проиграл избирательную кампанию. Форд, впрочем, добился своеобразного реванша за это поражение, обвинив своего более удачливого соперника Т. Ньюбери в финансовых злоупотреблениях и доказав свою правоту в суде [28, c.126].

Недолюбливая книжную ученость, Форд решил по своему вкусу и представлениям собрать грандиозную коллекцию исторических реликвий разных эпох. Рядом с антиквариатом и шедеврами искусства в ней разместились ремесленные инструменты, сельскохозяйственные орудия, допотопные паровые машины. В Дирборн было перевезено оборудование лабораторий прославленного изобретателя Т. Эдисона и селекционера Л. Бёрбанка, мастерской первых американских авиаторов братьев Райт. Изучать историю, считал Форд, нужно не по книгам, в которых точки зрения непрерывно меняются, а по материальным свидетельствам прошлого. Свое собрание Форд посвятил единственному человеку, перед которым преклонялся и с которым дружил, — Томасу Алве Эдисону.

Помимо своего музея, Форд до глубокой старости увлекался народными американскими танцами. Его постоянной партнершей была жена — Клара Брайант Форд, с которой он танцевал под музыку лучших оркестров, вспоминая далекую молодость.

Генри Форд прославился и как автор всемирно известных книг, ставших в 20-е гг. своего рода "Библией деловых людей" и издававшихся во многих странах: "Моя жизнь, мои достижения" (1922), "Сегодня и завтра" (1926), "Вперед, в будущее" (1930) [45, с.20].

Таким образом, я хочу сказать, что Г.Форд это великий и смелый реформатор, который любил эксперементировать во всём. Он любил делать то, что считалось невозможным. Этот человек до сих пор является для многих людей примером подражания. Для каждого американца Г.Форд является эталоном американской мечты. До сегодняшнего дня имя автомобильного короля является и будет являться одним из символов США.

## 1.3 Г.Форд и развитие массового производства

### 1.3.1 Идеи, составившие основу фордизма

На рубеже XIX-XX вв. капиталистический способ производства вступил в новый период своего развития. Завершившиеся промышленные революции и связанный с ними технический прогресс видоизменили структуру капиталистического хозяйства и его организационные формы. Открытия в науке и технике коренным образом меняли методы организации и технологии производственных процессов, что способствовало повышению производительности труда в промышленности и сельском хозяйстве.

Рубеж XIX-XX вв. считается отправной точкой развития массового производства. В исторической науке наиболее часто связывают зарождение массового производства с именем Г.Форда, который считается изобретателем системы "фордизм" (наиболее подробно рассмотрим в следующем пункте). Система фордизм включает такие элементы как строгое разделение труда, стандартизация, использование конвейера, участие рабочих в разделении прибыли. На самом деле не все идеи предложенные Г.Фордом оказались инновационными для того времени. Идеи, такие как разделение труда, участие рабочих в разделении прибыли, получили своё развитие ещё в XVII – XIX веке. Г.Форд всего лишь объединил эти идеи, разработав систему фордизм, а потом воплотил их в жизнь на своём предприятии. Главной заслугой Г.Форда считается изобретение конвейера, который позволил ускорить производство, но не более того. Давайте кратко рассмотрим историю развития основных идей вошедшие в систему фордизм.

Идея разделения труда получила своё развитие ещё в конце XVII в. Основоположником этой идеи считается Адам Смит, который в своем капитальном труде "Богатство наций" (1776) приводит ряд усовершенствований, направленных на повышение производительности, которое обеспечивается благодаря разделению труда. Вот что он пишет: "Рассмотрим, к примеру (...) производство булавок; рабочий не обученный этому делу (...) может в лучшем случае, изготовить за день всего одну, но никак не двадцать булавок. Однако в своем нынешнем виде это производство представляет собой не только особую профессию, но и распадается на ряд работ, большая часть которых также может быть названа особыми специальностями. Один работник тянет проволоку, другой выпрямляет, третий режет, четвертый затачивает, пятый шлифует ее; изготовление головки булавки распадается на три операции; отдельными операциями являются также надевание головки, полировка булавки, прикрепление булавки к полоске картона и так далее. Таким образом, изготовление булавки распадается на восемнадцать отдельных операций. Разделение труда... ежели оно возможно в данном производстве, влечет за собой пропорциональный рост производительности труда " [39, c.18].

Всячески превознося чрезвычайный рост производительности, обеспечиваемый разделением труда, Смит осознавал и то, что при подобной системе организации труда рабочие утомляются куда сильнее, чем прежде. Тем не менее он полагал, что социальные преимущества этой системы специализации, выражающиеся в общем росте совокупного богатства, перевешивают тот ущерб, который наносится этой системой индивидуальным работникам. Специализация, растущая механизация труда и расширение товарного рынка позволили фабричной системе оставить позади предшествовавшую ей традиционную систему кустарного производства[39, c.20] .

В начале XIX столетия некоторые искусные работники, доведенные до крайней нужды новой технологией и организацией фабричного производства, пытались сопротивляться этим переменам, организуя кампании запугивания и ломая станки. Один из возможных ответов на возникшие производственные неурядицы и требования новой фабричной системы был предложен Робертом Оуэном, самостоятельно вставшим на ноги текстильным промышленником и социальным мыслителем.

В зрелые и в поздние годы жизни Оуэна стали занимать программы радикального социального переустройства; он отвергал индустриализацию, урбанизацию и рынок, противопоставляя им программы рационально организованных коммун и кооперативов. Благодаря своему недюжинному обаянию и терпению Оуэн смог начать свои эксперименты в области просвещенного патерналистского управления. Его вдохновляла вера в то, что сознание человека определяется его бытием и потому может изменяться в лучшую сторону. Среди тех благ, которыми обеспечивались его рабочие, были жилье, бесплатное образование для детей и сельский магазин, где продукты отпускались по их себестоимости. Также он запретил труд детей, не достигших десяти лет, и сократил продолжительность рабочего дня с четырнадцати до двенадцати часов. Это наглядно демонстрировало рабочим преимущества работы в Нью-Ленарке (Великобритания). Подход Оуэна включал и ряд дисциплинарных элементов, таких как "молчаливый контролер"; закрепленное на каждом рабочем месте устройство, показывающее уровень производительности рабочего. Поселок стал чистым, пьянство было практически искоренено, поскольку оно каралось специальными штрафами, зимой в ночное время в поселке объявлялся комендантский час. Все это говорило о том, что при надлежащем "просвещенном" управлении условия жизни и труда рабочих могут быть существенно улучшены. Оуэн также показал, что избранный им подход позитивно влияет и на производство, ибо качество производимых на его фабриках в Нью-Ленарке нитей постоянно улучшалось, а доходы самого Оуэна и его партнеров росли год от года [38, c.34].

Идея доброжелательного сотрудничества между предпринимателем и рабочими (во времена Г.Форда это была главная проблема, которая приводила к стачкам) ещё была предложена в 30-х гг. XIX в. Чарльзом Бэббиджем. Основным вкладом Бэббиджа в развитие теории управления стала его книга "On the Economy of Machinery and Manufactures" ("Об экономии оборудования и комплектующих") (1832), разошедшаяся тиражом свыше 10 000 экземпляров и названная "первым бестселлером в серии литературы по менеджменту". Отношение Бэббиджа к взаимной вражде нанимателей и наемных рабочих (особенно в производственном секторе экономики) было весьма близко к отстаиваемой Ф. У. Тейлором концепции "ментальной революции", выработанной только через семьдесят лет. Бэббидж считал, что взаимные интересы владельцев и рабочих при должном к ним отношении позволяют преодолеть все существующие разногласия между этими сторонами. Он писал: "Наиболее ошибочное и вредоносное мнение, присущее многим рабочим (...), состоит в том, что их интересы и интересы их нанимателей в корне не совпадают". Средство, предложенное Бэббиджем для снятия антагонизма между владельцами фабрики и рабочими, было развитие схем участия в прибыли, уже существовавших на оловянных рудниках в Корнише, свинцовых рудниках во Флинтшире и Йоркшире и некоторых медных рудниках Камберленда. Он утверждал, что введение принципа участия рабочих в разделении прибыли предприятия позволяет создать условия, при которых "каждый участник предприятия будет заинтересован в его процветании, поскольку успехи и неудачи будут тут же отражаться на его недельном жаловании" [38, c.39].

Идею автоматизации и массовости производства (замена ручного труда машинным) развивали Адам Смит, Эндрю Юр (профессор химии и физики в Anderson's College, Англия), они видели преимущество машинного труда над ручным. Оба считали, что только машинное производство способно удовлетворить потребности многих людей, и что только при машинном производстве можно задействовать большое количество рабочих, которые должны работать по 14-16 часов в день, получать мизирную зарплату, помимо этого они были сторонниками детского труда [38, c.41].

Идею иерархического управления предприятием развивал Герберт Бэлч (Великобритания), эта идея получила развитие по причине того, что рабочие оказывали сопротивление вводимой фабричной системе, для данного периода не существовало должностей среди рабочих (высококвалифицированный, неквалифицированный рабочий, управленец и рабочий), в результате чего все оказывались в равных условиях. Рабочие зачастую устраивали погромы на фабриках, ломали станки в знак протеста. В итоге произошла организация рабочей силы по иерархическому принципу, при этом верхние ступени занимались "искусными" мужчинами, а нижние — неквалифицированными женщинами. Бэлч писал по поводу новой организации работы: "Это зрелище можно сравнить с увлекательным спектаклем: рабочие извлекают грунт и наполняют им вагонетки. Каждый работает на своем месте, работа регулируется бригадирами, все происходит точно и размеренно — словно работа часов" [39, c.20].

Разработкой методов учёта издержек и материалов занимался Меткалф, его работа "The Shop Order System of Accounts" ("Система ведения цехового учета") в значительной степени являлась кратким изложением первой в своем роде книги, посвященной проблемам калькуляции стоимости произведённой продукции, опубликованной впервые в 1885 г. В книге "The Cost of Manufactures and the Administration of Workshops, Public and Private" ("Стоимость производства и управления в общественных и частных мастерских") было произведено детальное рассмотрение методов учета издержек и материалов, которыми впоследствии занимались Тейлор, Гантт, Файоль [39, c.22].

Идею обмена опытом управления между руководителями компаний (вспомним мемуары Г.Форда, где он делился своим опытом управления) предложил Генри Таун (США), он писал по этому поводу: " уже накоплен весьма значительный опыт управления производством, однако этот опыт до сих пор не изложен сколько-нибудь полно в письменной форме, и каждое старое предприятие управляется на свой манер, не получая практически никакой пользы от того, что рядом с ним существуют точно такие же предприятия, и не передавая им собственного опыта...". С этой целью в США был создан в 1880 г. Американское общество инженеров-механиков (ASME). Цель ASME состояла в обмене опытом в сфере фабричного производства и управления [38, c.48].

Идею упрощения конструкции производственной машины выдвинул в 1812 г. Эл Уитни (США), он считал что благодаря простой сборке производственной машины рабочего не надо будет долго обучать работе на ней. Поэтому на работу можно брать только низкоквалифицированных рабочих, на рабочих можно экономить, платя низкую зарплату [38, c.50]. На Форде это широко практиковалось, вспомним слова из книги Ильфа и Петрова "Одноэтажная Америка" "Фордовский рабочий не имеет профессии, он прислуживает машине".

Идея стандартизации и проблема взаимозаменяемости деталей тоже принадлежит Элу Уитни.

Заметный вклад в развитие менеджмента внёс Фредерик Тейлор. Он также выдвигал идеи иерархического управления компанией (управленцы и рабочие), взаимного сотрудничества работодателя и рабочих (ради процветания компании), предлагал введение обеденного перерыва для рабочих (отдых повышал производительность, рабочий чувствовал заботу, что приводило к снижению социальной напряжённости). Тейлор утверждал, что более высокая зарплата стимулирует деятельность рабочего, это явление он назвал "ментальной революцией", выступал за рационализацию и стандартизацию производства, утверждал что скорость производства зависит от квалификации рабочего, поэтому рабочих нужно обучать, все свои наработки Тейлор впоследствии назвал одним словом "научный менеджмент" [38, c.55].

Изучением факторов, которые влияют на скорость производства занимались супруги Фрэнк и Лилиан Джилбреты (основные труды "Motion Study" "Изучение движений", 1911). Они считали, что такие факторы как скорость работы рабочего, количество сделанных им операций, утомляемость существенно влияют на производство. Для того чтобы ускорить производство, по их мнению, необходимо снизить число действий совершаемые рабочим (этим активно занимался Г.Форд), рабочему необходимо периодически отдыхать (фактор усталости). Джилбрет определил пятнадцать "параметров работника", к которым относились его анатомические особенности, убеждения, опыт, образ жизни, квалификация, темперамент и подготовка. Им были определены также 14 "параметров окружающей среды, оборудования и инструментов", среди которых были освещение, отопление, вентиляция, цвет стен и т. д. И наконец, он ввел 13 "параметров движения", к которым относились ускорение, автоматизм, инерция и момент ее преодоления, направление и эффективность. Все эти факторы влияют на эффективность производства [38, c.56].

В истории развития менеджмента известны ещё такие имена как Анри Файоль, который занимался разработкой концепции администрирования (проигнорировав данную концепцию, на заводе Форда возникали сбои в производстве, вспомним что Г.Форд не имел своего кабинета, в трудный момент его было сложно найти).

Альфред Слоун, который разработал идею децентрализованного управления, т.е при таком управлении фирма может иметь множество дочерних компаний по всему миру, на этой основе сейчас построены все современные ТНК.

Фредерик Херцберг, человек изучавший теорию мотиваторов и гигиенических факторов, он считал что гигиенические факторы - факторы работы, которые способны оказывать дестимулирующее влияние только тогда‚ когда они неудовлетворены (политика фирмы, условия труда, техника безопасности) и не могут служить самостоятельным стимулом работника в случае их совершенствования.

Теория ожиданий Дэвида Надлера и Эдварда Лоулера. Они считают что количество труда, затрачиваемое на выполнение определенной задачи‚ зависит от ожидаемого вознаграждения. Рабочие принимают во внимание следующие факторы: насколько они в состоянии справиться с задачей; получат ли они ожидаемое вознаграждение за выполненную работу; соответствует ли полученное вознаграждение затраченному труду.

Теория Х психолога Дугласа Мак Грегора, он считал что основными стимулами человека являются внешние материальные поощрения, страх потери работы. В основе такого руководства лежит авторитарный стиль руководства [38, c.70].

Генри Кудрич (Пределы контроля), Линделл Ф.Урвик (Рационализация), Честер Бернард (Функции руководителя), Абрахам Маслоу (Иерархия потребностей) и др.

Из всего вышесказанного мы видим, что Г.Форд разрабатывая систему фордизм практически ничего нового не привнёс, он всего лишь объединил эти идеи в единое целое и проверил их действенность на практике у себя на предприятии. Г.Форд стал первым экспериментатором, который за свой риск обрёл успех.

###

### 1.3.2 Основные принципы производственной деятельности и социальной политики Г.Форда

"В новый век – на экипажах без лошадей!" – таков был лозунг пионеров автомобильного дела на рубеже XIX–XX столетий. Однако новый век начинался с размышлений о том, для чего, собственно, нужен экипаж без лошадей, в чём его польза и может ли он конкурировать на рынке транспортных услуг? [44, c.41].

Генри Форд прекрасно понимал перспективу производства автомобиля. Проблема транспорта Форда волновала ещё с самого детства, когда он ещё будучи ребёнком впервые столкнулся с локомотивом, который по мнению Форда был очень дорог и ужасно медлителен. Он видел, что будущее будет за автомобилем при условии граммотного решения этой проблемы.

Нести пользу обществу – главный девиз Форда, который одновременно стал основой его производства. "Задача предприятия - производить для потребления, а не для наживы или спекуляции. А условие такого производства - чтобы его продукты были доброкачественны и дешевы, чтобы продукты эти служили на пользу народу, а не только одному производителю", "Работу на общую пользу ставь выше выгоды" - Генри Форд [53, c.3]. Поэтому, создав автомобиль, Форд думал, что принесёт людям счастье, облегчит жизнь, теперь люди смогут путешествовать по всему миру без проблем.

По мнению Форда для того чтобы все люди без исключения были счасливы автомобиль должен стать массовым. А как сделать автомобиль массовым, всенародным, любимым транспортом передвижения? Чтобы сделать автомобиль таковым Форду необходимо было сделать его очень дешёвым, чтобы он стал доступным для всех слоёв общества. Как писал Форд позднее "дешевле поддержанного Форда был только велосипед". Чтобы сделать автомобиль дешёвым Форд не стал использовать роскошную отделку, он перешёл на стандартизированный тип производства.

Но и это ещё не всё! Как заработать доверие, симпатию покупателя к автомобилю? Тогда Форд ставит перед собой цель сделать автомобиль высокого качества, очень прочным, чтобы он служил долго. Чтобы сделать автомобиль долговечным Форд стал изготавливать детали автомобиля из вольфрамовой стали, которая отличалась высокой прочностью и маленьким весом.

Чётко поставленные Фордом цели отражены в его мемуарах "Моя жизнь, мои достижения". Они гласят:

1) "Я намерен построить автомобиль для широкого употребления. Он будет достаточно велик, чтобы в нём поместилась целая семья, но и достаточно мал, чтобы один человек мог управлять им. Он будет сделан из наилучшего материала, построен первоклассными рабочими силами и сконструирован по самым простым методам, несмотря на это, цена будет такая низкая, что всякий человек, получающий приличное содержание, сможет приобрести себе автомобиль, чтобы наслаждаться со своей семьёй отдыхом на вольном, чистом воздухе" [13, c.66].

2) "Цель нашей работы – выпустить на рынок автомобиль, который по своей прочности, простоте, надёжности, практичности, удобству и, наконец, по своей крайне низкой цене заслужил бы признание лиц обоего пола и всех возрастов" [13, c.42].

3) "Цель нашей работы – выпустить на рынок автомобиль, специально приспособленный для повседневного употребления и повседневных нужд, пригодный для деловых поездок, для поездок с целью отдыха и для семейного пользования…" Особенно подчёркивались следующие пункты: Доброкачественность материала. Простота конструкции. Доброкачественность двигателя. Автоматическая смазка и т.д. Далее Г. Форд пишет: "Автомобиль всегда готов, всегда обеспечен". " Он построен специально, чтобы сберечь вам время и деньги" и т.д. [13, c.52].

К концу своего жизненного пути Генри Форд достиг всех поставленных целей, которые принесли ему успех. Он создал автомобиль высокого класса, отличающийся высокой скоростью и надёжностью. Автомобиль стал другом человека, который сэкономит время и деньги.

"Если кто-нибудь откажется от моего автомобиля, я знаю, что в этом виноват я сам" – Генри Форд [13, c.61]. Действительно Форд считал, что плохо организованное производство влечёт за собой потерю престижа компании и постоянных покупателей.

Строя планы на будущее, Форд много размышлял о своём жизненном пути. С детства он испытывал интерес к механике и пристрастие к часам. Позднее Форд выбрал решение в пользу первого, так как он понял, что часы не принадлежат к безусловно необходимым предметам в жизни и что потому не все люди будут покупать их [13, c.27].

Прежде чем начать производство автомобиля, Форду пришлось тщательно изучить рынок со всеми его особенностями. В мемуарах "Моя жизнь, мои достижения" он делает для себя плачевный вывод "самым поразительным во всей автомобильной промышленности для того времени было внимание, уделявшееся чистой прибыли за счёт качества. Второе, что меня удивляло, это равнодушие к усовершенствованию методов производства; достаточно было вынести на продажу готовые продукты и получить за них деньги. Одним словом, продукт, по-видимому, изготовлялся не ради тех услуг, который он оказывал публике, но лишь для того чтобы заработать побольше денег. Удовлетворял ли он покупателя, это было второстепенным делом " [13, c.28].

Исходя из вывода Форда можно предположить, что производители товаров не учитывали ни спрос, ни интересы, ни мнение покупателя. Главной целью продавца являлся сбыт товара.

Покупатель относился с недоверием ко всему новому, в том числе и к автомобилю. Форду сложно было вызвать доверие у покупателя в тех существовавших условиях. В мемуарах он пишет, что на автомобили не было никакого спроса – его не бывает ни на один новый товар. Сначала экипажи без лошадей считались причудой дикой фантазии; были умники, которые могли доказать вам до мельчайших подробностей, почему эти экипажи всегда должны были оставаться игрушками [13, c.36].

Кроме того, Форда беспокоила проблема связанная с отсутствием гарантийного обслуживания. Он решил эту проблему на своём предприятии: "Если случалась поломка, нашей обязанностью было позаботиться о том, чтобы экипаж, как можно скорее, был опять пригоден к употреблению". Этот принцип услуги был решающим для успеха Форда. Для большинства более дорогих автомобилей того времени не было никаких ремонтных станций [13, c.40].

Для того чтобы начать или расширить свой бизнес, предпринимателю нужен капитал, а для этого не всегда хватает чистой прибыли и поэтому временнами предприниматели берут банковские займы. Форд как всегда надеялся только на себя (при условии что ему первоначально помогли в организации дела) и поэтому он крайне негативно относился к банковским займам. В мемуарах он пишет: "Заём денег легко превращается в уловку для того, чтоб не глядеть в глаза убытку. Чужие деньги зачастую поддерживают лень. Занять деньги для основания дела совсем иное, чем занимать для того, чтобы исправить дурное ведение дела и расточительность. Деньги для этого не годятся – по той простой причине, что деньги ничему помочь не могут. Расточительность исправляется только бережливостью, дурное ведение дел – благоразумием" [13, c.130]. С мнением Форда нельзя согласиться, т.к в некоторых ситуациях кредит может оказать помощь предприятию для избежания банкротства. Негативное отношение к займам у Форда возникло после Первой мировой войны, когда его фирма была на грани разорения. Форд хотел взять заём, но его жестоко обсмеяли, так как после его пацифистского плавания на корабле мира по Атлантическому океану Форд стал объектом насмешек.

Расширив свой бизнес до размера монополии у Форда появился большой штат сотрудников, каждый из которых выполнял строго свою функцию. В компании Форда существовало централизованное управление и чёткая иерархия должностей. Форд пишет: "По моему мнению, предприятие вовсе не машинка. Он представляет собой рабочее общение людей, задача которых как уже сказано, - работать, а не обмениваться письмами. Одному отделению вовсе незачем знать, что происходит в другом. Дело руководящих лиц, которые составляют весь план работы, - следить за тем, чтобы все отделения работали согласованно в направлении общей цели" [13, c.81]. "У всякого работника своя работа. Начальник бригады отвечает за подчинённых ему рабочих, начальник мастерской за свою мастерскую. Название "директор" не официальный титул. Фабрика подчинена одному – единственному руководителю. Рядом с ним стоят два лица, которые никогда не получали какого-нибудь определённого круга деятельности, но взяли самостоятельно на себя заведывание некоторыми отделениями. В их распоряжении находится штаб, человек шесть сотрудников, из которых никто не имеет никаких особых обязанностей. Они выбрали себе работу – круг их обязанностей не ограничен раз навсегда. Они входят туда, где посчитают необходимым" [13, c.81].

Форд ввел принципиально новые критерии качества автомобиля. Это -стандартизация, прочность и низкая цена. Все очень просто: дешевый автомобиль - значит массовый, а массовость - это лучшее качество, ибо оно требует стандартных деталей из хороших материалов и снижает себестоимость сборки. Дорогой автомобиль - никчемная вещь. Если он роскошно отделан, это может кому-то понравиться, но высокая цена не улучшает машину как средство передвижения. Другие причины высокой цены - плохая организация производства или желание заставить покупателя платить втридорога за то, что в принципе может и должно быть дешевым [44, c.69].

Умеренная цена и высокое качество были и будут востребованы всегда. Это постоянные, базовые характеристики любого массового продукта, которых и нужно добиваться производителю. Форд решил, что 80% покупателей автомобиля обращают внимание только на цену, а 15% еще и на качество, причем доля последних возрастает. Остальные 5% просто капризные люди [18, c.392].

На счёт цены Форд утверждал следующее, что нужно помнить и принять за правило, что цена изделия должна уменьшаться в связи с уменьшением издержек производства, а не из-за того, что публика перестала покупать, находя цену дорогой. С другой стороны нужно добиваться, чтобы покупатель постоянно удивлялся, как можно за такую низкую цену давать столь высокое качество [13, c.46]. По поводу цены Г.Форд ещё так высказывался "Тот, кто сможет дать потребителю лучшее качество по низшим ценам, непременно станет во главе отрасли... Это непреложный закон" [53, c.5].

Самый экономный метод производства в будущем будет состоять в том, что все части изделия будут изготовляться не под одной и той же крышей. Каждая отдельная часть будет производиться там, где она может быть сделана наиболее совершенно, собираться же все части будут в центрах потребления [18, c.393].

Вывод можно сделать следующий, чтобы достигнуть низкой цены нужно соблюдать некоторые правила: 1.Стандартизация [13,c.122]. 2.Платить высокую заработную плату, т.к "сытый" рабочий работает гораздо лучше [13, c.121]. 3.Использование вторичного сырья. 4.Делать закупки сырья в нужном количестве. 5.Правильно организовать доставку сырья.

Снижение цены Форд добился в связи с покупкой ж/д Детройт-Толедо-Айронтон, т.е Форд стал уделять внимание инфраструктуре. Товарное сообщение удалось ускорить на одну треть. Кроме того, теперь не нужно было делать большие расходы на перевозку грузов [13, c.189].

Помимо покупки ж/д, которая снизила издержки производства, Форд придумал ещё несколько способов снизить издержки. Наиболее подробно об этих способах он рассказал в своей следующей книге "Сегодня и завтра". Итак, чтобы удешевить автомобиль Форд во-первых, руль, колёса, а также все части автомобиля, имеющие связь с электрическим оборудованием (их около сорока пяти), изготовляются теперь из фордита, который состоял из соломы, резиновой массы, серы, силикатов (Форд описывает в книге способ приготовления данного материала). По качеству такой материал ничем не уступал самому дорогому, а в цене был гораздо ниже. Во-вторых, внутренняя обивка автомобиля делалась не из натуральной кожи, а из искуственной (опять же Форд описывает способ приготовления искуственной кожи) [14, c.277]. В-третьих, для повышения качества автомобиля Форд разработал свою технологию термической обработки стали, в результате чего детали автомобиля получались лёгкими и очень прочными [14, c.279]. В-четвёртых, для уменьшения издержек производства Форд наладил собственное производство электрических аккумуляторов.

Помимо способов удешевления производства Форд разработал ряд новых технологических новшеств. В книге "Сегодня и завтра" он пишет: " Вместо болтов мы теперь ставим часто заклепки. Это идет у нас скорее, обходится дешевле, а прочность скрепления мы даем большую. Для проверки всех работ имеется штат опытных инспекторов. Гаечный ключ, один из наиболее древних инструментов, мало пригоден для работы в наших условиях. Пришлось заменить его машиной. Мы имеем такие спецмашины, которые могут заворачивать или отворачивать сразу 16 гаек. Литейное дело по чугуну и бронзе также испытало у нас коренную ломку и доведено теперь до большого совершенства и дешевизны." и т.д [14, c.282].

Помимо всего, Форд для себя решил, что сырьё будет покупать не у конкурентов, а у себя самого, так будет гораздо дешевле. Для этого Форд покупает лесные угодья [14,c.322], угольные шахты, рудники, сельскохозяйственные угодья, гидроэлектростанции, фермы, мельницы, плавильные заводы и т.д. Проще говоря Форд попытался сконцентрировать всё производство у себя в руках. Этому посвящена большая часть книги "Сегодня и завтра".

И напоследок мечтой Форда стало освоение неба. Форд попытался наладить собственное производство аэропланов. Он хотел сделать аэроплан таким же доступным как и автомобиль [14, c.388].

Кроме того Форд разработал план, который в то время никто не мог ещё осуществить. Каждая отдельная часть должна быть сменной, чтобы в будущем, если понадобиться, её можно было заменить более усовершенствованной частью, автомобиль же в целом должен служить неограниченное время [13, c.53].

На своей фабрике Форд добился рационализации производства. Внедрив конвейер исключили все ненужные движения – людям не приходилось делать больше одного шага и наклоняться вперед или в стороны. Наконец, экспериментальным путем определили оптимальные средние скорости движения конвейеров в зависимости от характера сборки. Так, при сборке магнето она составила 44 дюйма (112 см) в минуту, шасси — 6 футов (183 см) в минуту и т. д. Нормативы менялись, как правило, в сторону некоторого ускорения [13, c.81].

Одной из труднейших задач стала такая разбивка операций, чтобы быстрые и простые действия уравновешивались более длительными и сложными и сборщики работали бы без простоев и спешки. Внедрение конвейеров синхронизировало все связанные между собой процессы. Для каждого изделия устанавливался свой тип сборочного пути и передаточного механизма, и ручная переноска практически устранялась [18, c.692].

Важной особенностью фордовской технологии стала жесткая привязка станков и прочего оборудования к изготовляемому изделию, т. е. их узкая специализация, на станке можно было изготовить деталь только одного вида [18, c.693].

Ускоряли процесс и новаторские приемы очистки заготовок от масла, пригара и прилипших металлических опилок и стружек. У Форда применялись специальные баки, куда помещали заготовку и под давлением подавали со всех сторон струи щелочного раствора и пара. Щелочь снимала грязь, а пар высушивал деталь [18, c.694].

В основе экономии производства у Форда был эффект масштаба -уменьшение затрат на единицу выпускаемой продукции, т. е. снижение ее себестоимости по мере увеличения объема производства. Такой эффект достигался, если объем производства возрастал не столько за счет увеличения количества станков и найма дополнительных рабочих, сколько благодаря рационализации и ускорению процесса. Это позволяло более полно использовать вложенный в производство капитал [44, c.89].

"Непременным условием высокой работоспособности и гуманной обстановки производства являются чистые, светлые и хорошо проветриваемые фабричные помещения. Наши машины стоят тесно друг подле друга – каждый лишний квадратный фут пространства означает, естественно, некоторое повышение издержек производства" [13, c.96].

Далее Форд рассуждает о причинах несчастных случаев, он выделяет несколько: 1.Недостатки конструкции. 2.Испорченные машины. 3.Недостаток места. 4.Отсутствие предохранительных приспособлений. 5.Нечистоплотность. 6.Дурное освещение. 7.Дурной воздух. 8.Неподходящая одежда. 9.Легкомыслие. 10.Невежество. 11.Психическое расслабление. 12.Недостаток спайки в работе. В конце он делает вывод, что промышленность не требует жертв [13, c.98].

Выпустив на рынок автомобиль Форд проводил активную рекламу своего товара. "Публика презирала экипаж, если он не шёл быстро, не обгонял других. Моё честолюбие, поставившее себе цель построить самый быстрый автомобиль на свете. Я сговорился с Уинтоном о состязании. Мы встретились на ипподроме Грит-Пойнт в Детройте. Я победил. Это было моей первой гонкой, и создало для меня единственный род рекламы, которую публика несколько ценит" [13, c.38]. Позже Форд решил показать возможности 4-цилиндрового двигателя, для чего использовал гоночную машину "Стрела", построенную в 1902 г. и идентичную знаменитой "999". Но это было не состязание с другими гонщиками, а побитие мирового рекорда скорости, о чем он давно мечтал. 9 января 1904 г. на льду озера Сент-Клер Генри устроил репетицию, и после ряда попыток милю удалось пройти за 36 секунд, что составило сумасшедшую по тем временам скорость — 100 миль в час. (Прежний мировой рекорд - 77 миль в час.) [13, c.48].

Когда бизнес Форда стал набирать всё большие обороты было упорядочено размещение рекламных объявлений — компания давала их в центральной прессе, а дилеры — в местной. Дилеров обязывали следовать как можно ближе стилю фордовской рекламы в виде треугольника с крыльями и каллиграфической надписью "Ford, The Universal Car", которая вскоре стала известной всему миру. Образцы торговой марки и объявлений высылались. Компания выпустила также рекламные буклеты и каталоги "Фордовский автомобиль к услугам врачей", "Фордовский автомобиль к услугам женщин", "Автомобиль для доставки товаров", которые раздавали и отправляли по почте, чтобы привлечь соответствующих покупателей [44, c.108].

Реклама звучала примерно так: "Цель нашей работы – выпустить на рынок автомобиль, специально приспособленный для повседневного употребления и повседневных нужд, пригодный для деловых поездок, для поездок с целью отдыха и для семейного пользования…" Особенно подчёркивались следующие пункты: Доброкачественность материала. Простота конструкции. Доброкачественность двигателя. Автоматическая смазка и т.д. Далее Г. Форд пишет: "Автомобиль всегда готов, всегда обеспечен". " Он построен специально, чтобы сберечь вам время и деньги" и т.д. [13, c.52].

Ильф и Петров путешествуя по США писали в своей книге "Одноэтажная Америка" по поводу рекламы автомобиля Форда: "Дирборн и Детройт были переполнены рекламными экземплярами модели тридцать шестого. Образцы автомобилей стояли в отельных вестибюлях, в магазинах дилеров. Даже в витринах аптек и кондитерских, среди пирожных, клистиров и сигарных коробок, вращались автомобильные колеса на толстых файрстоновских шинах. Мистер Генри Форд не делал тайны из своей продукции. Он выставлял ее где только можно" [12, c.134].

Завоевав доверие покупателя Форду были необходимы новые источники сбыта, ему были необходимы продавцы. В то время продавцов было трудно найти, т.к все считали автомобиль роскошью, но в итоге Форд добился успеха. Как он пишет: "В выборе продавцов мы поступали осмотрительно. К нашим агентам мы предъявляли следующие требования: 1.Стремление к успеху; 2.Солидное, чистое, обширное торговое помещение; 3.Хорошая ремонтная мастерская; 4.Правильная бухгалтерия и подробная регистрация; 5.Абсолютная чистота во всех отделениях; 6.Хорошая вывеска. В наших инструкциях агентам говорилось следующее: "Торговый агент должен знать имена всех жителей своего района. Каждого из них он должен по возможности посетить лично, но если это невозможно, хотя бы прислать письменное предложение…" [13, c.56].

Как дилер или филиальный продавец должен себя вести, чтобы убедить клиента совершить покупку? Помимо досконального знания всех технико-эксплуатационных качеств автомобиля, продавец должен завоевать доверие колеблющегося посетителя, который не знает, что выбрать. Вначале рекомендуется показать все имеющиеся в продаже "форды", начав с модели К или N, и рассказать, чем та или иная подходит именно ему. В большинстве случаев посетитель все же останавливается на какой-то из них, и его предварительный выбор нужно немедленно закрепить, совершив пробную поездку.

Для пробной поездки лучше всего средняя, прогулочная скорость, но покупателю нужно показать все ходовые возможности машины. Поездка в любом случае должна быть для клиента приятной, и, демонстрируя максимальную скорость или резкое торможение, его нельзя пугать до полусмерти.

После пробной поездки наступает критический момент. Продажа — это процесс личного влияния. Поэтому, убеждая покупателя, нужно говорить не только об автомобиле, но и о репутации компании Форда, сослаться на отзывы владельцев "фордов" [44, c.102].

Следующий этап работы с клиентом — осмотр автомобиля. Предложите взглянуть на мотор - цилиндры отлиты одним блоком, а это есть не у всех дорогих машин. Достаточно вместительный салон и т.д. Кроме того, клиент получает подробную письменную инструкцию, как пользоваться автомобилем.

Но и это не все. Необходимо было рассказать покупателю об экономичности модели Т. Некоторые машины сжигают галлон (3,78 л) бензина, проехав всего 8 миль, а модель Т покроет на одном галлоне 22 мили. Некоторые автомобилисты меняют шины через каждые 3 тыс. миль пробега, а владельцы модели Т могут спокойно проехать от 6 до 10 тыс. миль [44, c.103].

Вот такую интересную и лёгкую в применении методику работы с клиентом предложил Генри Форд. Данный метод позволил более грамотно и эффективно продавать автомобили. До настоящего времени этот способ продаж широко используется во всех сферах торговли начиная с пищевой и заканчивая тяжёлой промышленностью.

Выставочные и торговые залы требовалось делать просторными и красивыми. Люстры, зеркала, ковровые дорожки, столы и кресла, вазы с цветами, широкие витрины, чтобы автомобили просматривались с улицы, вентиляция и большие, пропускавшие много света окна были обязательными. Посетителям и персоналу категорически запрещалось курить. Запрещалось также продавать запчасти и автомобили в одном торговом зале. Ремонтные мастерские изолировались от автосалонов, чтобы не оттолкнуть клиентов видом неисправной продукции [44, c.105].

В чём же секрет успеха компании? Форд писал: "Мы следовали в общем тем методам, которые были приняты в автомобильной промышленности. Наши машины были только менее сложны, чем машины других фирм. В нашем предприятии не было чужих капиталов. Но в общем мы мало чем отличались от других фирм, если не считать, во-первых, блестящего успеха нашего общества, и, во-вторых, твёрдо проводимого принципа: покупать только за наличные, всю прибыль вкладывать опять в предприятие и, имея благоприятное сальдо, всегда располагать оборотными средствами. Мы поставляли автомобили на все гонки. Мы пускали в ход рекламу и энергично организовывали производство. Главное отличие наших автомобилей помимо простоты заключалось в том, что мы избегали роскошной отделки. Наши машины были ничем не хуже других машин предназначаемых для туризма, но роскошная внешняя отделка отсутствовала. Наше предприятие процветало. Мы могли бы просто сложить руки и сказать: "Мы создали дело. Теперь остаётся удержать созданное за собой" [13, c.59].

В конце концов Г.Форду удалось превратить город Дирборн в центр автомобильной промышленности США. Ильф и Петров так описали Дирбон того времени: "Наш кар торжественно въехал в то самое место, где его сделали только несколько месяцев тому назад, в город Дирборн - центр фордовской автомобильной промышленности. Боже ты мой! Сколько мы увидели здесь каров благородного мышиного цвета! Они стояли у обочин, дожидаясь своих хозяев, или катились по широчайшим бетонным аллеям дирборнского парка, или совсем новенькие, только что с конвейера, покоились на проезжающих грузовиках. С высоты эстакады открылся суровый индустриальный вид. Звонили сигнальные колокола паровозов, разъезжавших между цехами. Большой пароход, свистя, шел по каналу, направляясь к самой середине завода. В общем, здесь было все то, что отличает промышленный район от детского сада, - много дыма, пара, лязга, очень мало улыбок и счастливого лепета. Тут чувствовалась какая-то особая серьезность, как на театре военных действий, в прифронтовой полосе. Где-то близко люди участвуют в чем-то очень значительном - делают автомобили" [12, c.132].

По поводу фордовского производства Ильф и Петров писали следующее: "Это был не завод. Это была река, уверенная, чуточку медлительная, которая убыстряет свое течение, приближаясь к устью. Она текла и днем, и ночью, и в непогоду, и в солнечный день. Миллионы частиц бережно несла она в одну точку, и здесь происходило чудо - вылупливался автомобиль" [12, c.140].

Организовавшему свой бизнес Форду были необходимы высококвалифицированные рабочие. Для того времени трудно было найти таковых. После долгих раздумий у Форда возникла идея о строительстве школы, которая готовила бы специалистов высокого класса. В 1916 году была основана Промышленная школа Генри Форда. Школа числилась частной и открыта для мальчиков от 12 до 18 лет. Школа организована по системе стипендий. Каждый мальчик получал при поступлении годовую стипендию в 400 долл. Постепенно при удовлетворительных успехах она повышалась до 600 долл. Об успехах классов велись ведомости. Мальчиков неделю обучают в школе, а две в мастерской.

"Мы содержим первоклассный учебный персонал, а учебником служит фабрика Форда. Она даёт более широкую возможность для практических занятий, чем большинство университетов" [13, c.168]. "Мальчики сами чинят машины, учатся обращению с ними" [13, c.169]. По окончании школы выпускникам повсюду были открыты хорошо оплачиваемые места на фабриках.

Школа была открыта первоначально при шести учениках, а позже в ней училось 200, а ещё позже 700 учеников. Вначале школа несла убытки, но потом стала способна содержать сама себя [13, c.170].

Кроме школы Форд построил больницу, проявив благородство к людям. Во время войны госпиталь отошёл государству и был преобразован в военный лазарет №36, на 1500 кроватей. Больница возникла в 1914 году, как Детройтская общественная больница. Больница располагалась на Большом Западном бульваре в Детройте. Участок равняется 20 акрам. В больнице не было больничных палат. Все комнаты были отдельные и имели ванну [13, c.171].

Интересно, как принимали пациента. Доставленного больного сначала осматривал главный врач. Потом больного осматривали врачи разных специальностей, позже несколько врачей определяли диагноз и отсылали его главному врачу. Главный врач выбирал среди нескольких диагнозов наиболее верный. Эти меры обеспечивали возможность поставить правильный диагноз [13, c.173].

Пациенты платили за комнату, уход и врачебные услуги 4,50 долл. в день. Плата за большую операцию равняется 125 долл., за меньшую – по твёрдо определённому тарифу [13, c. 174].

Интересная политика трудоустройства была у Форда. Как он пишет, что "мы не спрашивали о том, кем был человек. Если он посещает университет, то, в общем, он продвигается вверх быстрее других, но тем не менее он должен начать снизу и сперва показать, что он может" [13, c.84]. При приёме спрашивалось только имя, адрес и возраст, женат или нет, число лиц находящиеся у него на содержании [13, c.96]. Старый опыт работы ни во что не ставился [13, c.83], т.е Форд принимал на работу всех желающих, даже без образования, его видимо интересовали исключительно способности человека, которые проявлялись во время работы.

На работу Форд брал людей даже с физическими недостатками. "Телесные недостатки не являлись основанием для отказа кандидатам на работу" [13, c.92]. Он проводил некоторые медицинские исследования, результаты которых он отразил в своих мемуарах. Он писал, что "мы наняли на работу слепого, который должен был пересчитывать детали. Показатели слепого были ошеломляющими, человек без зрения на 20% выполнил больше работы, чем 2 здоровых работника. Кроме того, мы провели эксперимент с человеком прикованным к постели. Основной его работой было прикрепление винтов к маленьким болтам. И опять показатели были выше, чем у здоровых рабочих". После этих экспериментов Форд начал охотно принимать инвалидов на работу [13, c.90].

Позднее Форд проводил медицинские исследования о влиянии монотонной работы на организм человека. На этот шаг Форда подтолкнули сами рабочие. Они жаловались, что им надоел однообразный труд. В конце концов Форд выяснил, что монотонный труд не оказывает пагубное влияние на организм человека [13, c.91]. С выводами Форда нельзя согласиться. В своих исследованиях он затронул только физическое влияние монотонной работы на организм, но он не учёл психологическое влияние однообразного труда на человека. При ежедневном однообразном труде у человека падает интерес к работе, что ведёт к уменьшению работоспособности человека, к падению настроения. Как ни странно это даже заметили Ильф и Петров во время экскурсии по заводу, они отметили: "На главном фордовском конвейере люди работают с лихорадочной быстротой. Нас поразил мрачно-возбужденный вид людей, занятых на конвейере. Работа поглощала их полностью, не было времени даже для того, чтобы поднять голову. Но дело было не только в физическом утомлении. Было похоже, что люди угнетены душевно, что их охватывает у конвейера ежедневное шестичасовое помешательство, после которого, воротясь домой, надо каждый раз подолгу отходить, выздоравливать, чтобы на другой день снова впасть во временное помешательство" [12, c.134].

Кроме того, Форд обследовал самих рабочих. Он выявлял физические возможности каждого рабочего. Наиболее здоровых и сильных он отправлял на более тяжёлую работу, а слабых отправлял на менее сложную работу [13, c.86].

На фабрике Форда была жёсткая дисциплина, всё было регламентировано. "Наши рабочие не могут приходить и уходить, как им вздумается" [13, c.95]. "Личного общения у нас почти нет; люди выполняют свою работу и уходят домой, в конце концов фабрика не салон" [13, c.96].

Главным принципом Форда было сохранение семьи рабочего. По его мнению мужчина выполняет свою работу на фабрике, а женщина дома. Работа не должна уничтожить семейное благополучие [13, c.104].

Кроме того, Форд желал улучшить условия жизни рабочего, т.к он этого заслуживает. Когда всё хорошо дома, когда нет финансовых затруднений рабочий работает с полной отдачей. Он считал, что рабочему нужно давать больше работы, чтобы заработная плата была выше [13, c.90].

В то время фабрика Форда была самой лучшей, рабочие тянулись сюда со всей Америки. Компания предлагала самые лучшие условия для работы – это чистые и безопасные помещения, лояльное отношение начальства, но и ещё конечно же высокая заработная плата. Главный девиз компании – "Промышленность не требует жертв" [13, c.98].

Главной головной болью того времени была низкая заработная плата. Генри Форд стал постепенно задумываться о судьбах своих рабочих. Есть своего рода предание, будто Форд задумался о рабочем вопросе под влиянием двух моментов. Когда он в конце 1913г. обходил завод в Хайленд – Парке со своим сыном Эдселом, познавательная экскурсия омрачилась неприятным зрелищем – дракой рабочих. Спрошенный о её причинах инженер Джон Р. Ли ответил боссу, что люди ведут себя, как дикари, раз живут в кошмарных условиях, а зарплаты едва хватает. Вторым моментом стало обсуждение бюджета компании на 1914г. [44, c.137].

На самом деле Форд один из первых понял, что чтобы рабочий хорошо работал ему надо хорошо платить. Он сказал следующее: "Только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять" [53, c.5].

Основные положения фордовской социальной программы, которая после января 1914 г. дорабатывалась и частично изменялась в ходе выполнения, сводились к следующему:

"Минимальная плата за всякий род работы, при известных условиях, была финансирована в 5 долл. ежедневно. Одновременно мы сократили рабочий день с десяти до восьми часов, а рабочую неделю до 48 рабочих часов. При всём том, здесь не было ни капли благотворительности. Многие предприниматели думали, что мы опубликовали план потому, что наши дела шли хорошо, и нам была нужна дальнейшая реклама. Они жестоко осуждали нас за то, что мы опрокинули старый обычай, скверный обычай платить рабочему ровно столько, сколько он согласен был взять" [13, c.106].

"Наша идея была разделить прибыль. Прибыль принадлежала трём группам: во-первых, предприятию, чтобы поддерживать его в состоянии устойчивости, развития и здоровья; во-вторых, рабочим, при помощи которых создаётся прибыль; в-третьих, до известной степени также и обществу [13, c.134]. Рабочих мы разделили на 3 группы, и доля каждого была разной. Эти категории состояли из 1) женатых людей, которые жили со своей семьёй и хорошо содержать её. 2) холостых, старше 22 лет, с явно выраженными хозяйственными привычками. 3) молодых мужчин, моложе 22 лет, и женщин, которые служили единственной опорой для каких-нибудь родственников [13, c.107].

"Пять долларов за рабочий день" - сердцевина фордовской социальной программы. Во всех заявлениях компании этот главный пункт назывался "разделом прибылей", но фактически устанавливалась новая минимальная ставка, состоявшая из двух частей - основной ставки и надбавки (доли в прибылях). Получавшие ранее от 23 до 38 центов в час при 9-часовом рабочем дне получали ту же основную ставку за 8 часов и надбавку, доводившую расчетную сумму до 5 дол. в день. Это и был новый заработок для большинства рабочих. Высокооплачиваемым рабочим, получавшим от 38 до 48 центов в час, теперь платили, вместе с надбавкой, до 6 дол. в день, а получавшим более 48 центов - до 7 дол. Это уже "потолок", дальше начинались ставки служащих. В начале апреля 1914 г. около 200 рабочих зарабатывало 7 дол. в день, примерно тысяча - 6 дол., и 15 тыс. работников получали или готовились получать по 5 дол. [44, c.137].

В начале 1914 г. в компании был создан социологический отдел, изучавший поведение и материальное положение рабочих (отсюда его название) и дававший рекомендации о выплате надбавок. Вначале им руководил инженер Джон Р. Ли - тот, что в конце 1913 г. объяснил Форду причину драки рабочих в цеху, а с 1917 г. - отставной священник местной епископальной церкви Сэмюел С. Маркуис. Оба доброжелательно относились к рабочим и стремились не просто собирать о них необходимые сведения, но и проводить настоящую социальную работу.

На каждого рабочего заводили личное дело. Это подробная анкета, в которой содержались биографические сведения, в том числе о том, работал ли он раньше в компании Форда (в этом случае надо было установить, по какой причине он уволился или был уволен); личные данные: вероисповедание, знание английского языка, национальность, семейное положение, гражданство, продолжительность проживания в Детройте и в США, количество иждивенцев и отдельно - сведения о них; информация о материальном положении рабочего и его семьи; наконец, оценка его привычек и образа жизни [44, c.141].

Главным в деятельности социологического отдела оставался контроль за тем, чтобы рабочие рационально использовали свою долю в прибылях. Иметь дополнительные источники дохода не запрещалось, но тогда рабочим отказывали в надбавке. Если они "сдавали угол" квартирантам, то ухудшали свои жилищные условия и нарушали семейное уединение. Когда их жены работали, то дети росли без присмотра, а домашнее хозяйство разваливалось. Внебрачное сожительство считалось не только аморальным поступком: оно ухудшало быт рабочего и снижало его доход, а выдавать "подружек" за родственниц считалось дачей ложных сведений. Порицалась и отправка большей части заработка на родину, поскольку это лишало рабочего возможности пользоваться надбавкой [44, c.149].

Итак, подведём итоги. Организовав своё дело, Форд совершил новаторский прорыв в искусстве ведения бизнеса. Во-первых, на его предприятии существовала чёткая иерархия управленческого аппарата. Каждый сотрудник занимался своим делом – директор управлял, а рабочий выполнял. Во-вторых, Форд добился стандартизации производства, что позволило ускорить, а впоследствии удешевить процесс производства. В-третьих, Форд добился максимальной рационализации производства, благодаря конвейеру, чёткой разбивке операций между рабочими и обеспечение своего производства необходимой инфраструктурой позволило Форду ежегодно снижать цены и повышать заработную плату рабочим, т.к снижались издержки производства. В-четвёртых, Форд был первым бизнесменом, который активно использовал рекламу, которая принесла ему немалую известность. В-пятых, Форд выработал свою методику работы с клиентом, которая позволяла делать продажи более высокими.

Как оказалось позднее, не все методы организации производства, разработанные Генри Фордом, имели созидательные последствия. Стандартизация или массовость с одной стороны имеют положительную сторону – автомобиль массовый, каждый может его купить, с другой стороны, при данном типе производства отсутствует индивидуальный подход к покупателю. Г. Форд забыл о богатых людях, он думал только о среднем слое населения. Зажиточные категории населения не устраивала в его автомобилях однотипность, им хотелось отличаться от простых людей, имея в салоне роскошную отделку, более высокие технические характеристики, другой цвет, а не стандартный чёрный. Проигнорировав эти желания, Г. Форд впоследствии потеряет свою популярность.

Своей социальной программой Генри Форд продемонстрировал, что он не является жестоким тираном-монополистом. В отличие от своих конкурентов Г.Форд желал улучшить положение своих рабочих. В дальнейшем он сократил рабочий день до восьми часов, стал платить стабильную заработную плату 5 долл. в день, обеспечил максимально комфортные условия на своей фабрике.

Благодаря, социальной политике Форд добился огромных успехов в бизнесе. Как он писал, что "сытый" рабочий работает лучше. Действительно, программа 5 долл. в день стала огромным стимулом для рабочих. Рабочие стали работать гораздо старательнее, быстрее, что принесло в будущем огромные прибыли, сделав Форда миллиардером.

Социальная политика Форда имела и другую сторону медали. С одной стороны Форд заботился о рабочих, но с другой стороны эта забота была ориентирована прежде всего на само производство. Как он говорил, что "сытый" рабочий работает лучше, а это было самым главным для Форда. Форду нужна была более высокая отдача рабочих в производстве, а чтобы отдача была полной необходимо позаботиться о своих сотрудниках. Исходя из вывода мы видим, что Форд мыслил как истинный и талантливый бизнесмен, которого интересовала прежде всего прибыль.

В то же время Ильф И. и Петров Е. отмечали в своей книге, что "Фордовский рабочий получает хорошую заработную плату, но он не представляет собой технической ценности. Его в любую минуту могут выставить и взять другого. И этот другой в двадцать две минуты научится делать автомобили. Работа у Форда дает заработок, но не повышает квалификации и не обеспечивает будущего. Из-за этого американцы стараются не идти к Форду, а если идут, то мастерами, служащими. У Форда работают мексиканцы, поляки, чехи, итальянцы, негры" [12, c.140].

#

# 2. ФОРДИЗМ ПОСЛЕ СМЕРТИ ОСНОВАТЕЛЯ

## 2.1 Развитие компании Форд после Второй мировой войны

Массовое производство гражданских машин резко остановилось в 1942 году, когда у компании возникла необходимость направить все свои усилия на военные нужды. Согласно специально разработанной военной программе, за годы войны "Форд" произвел 86000 моторных бомбардировщиков "В-24 Либератор", 57 000 двигателей для самолетов и более четверти миллионов танков, противотанковых установок и другого военного оборудования. Таким образом Компания "Форд" сыграла важную роль и внесла свой весомый вклад в историю, в дело победы над Германией.

В конце Второй Мировой Войны волна оптимизма захватила нацию. "Форд" уловил это настроение и снова представил целый ряд новых концепт - автомобилей для будущих поколений. Именно в это время, 24 сентября 1945 года, Генри Форд отходит от дел и передает руководство своему внуку- Генри Форду II. Два года спустя, 7 апреля 1947 года основатель самой знаменитой американской автомобильной компании умирает у себя в имении "Фэа Лейн" в возрасте 83 лет.

Послевоенная программа реорганизации позволила быстро восстановить потенциал компании - было построено 44 производственных завода, 18 сборочных заводов, 32 склада запчастей, два испытательных полигона и 13 инженерно-исследовательских лабораторий на территории Соединенных Штатов.

В 1954 году "Форд Мотор Компани" вернула себе второе место, которое в конце 1930-х годов уступила компании Chrysler [49, c.2].

Внук Г.Форда Г.Форд II достойно продолжает дело деда. 8 июня 1948 года новая модель "Форда" 1949 года была торжественно представлена на выставке в Нью-Йорке. Основные ее особенности - гладкие боковые панели, независимая передняя подвеска и открывающися задние боковые стекла. Интеграция кузова и крыльев была новинкой, которая установила стандарт будущему автомобильного дизайна. В 1949 году "Форд" продал около миллиона таких автомобилей, достигнув самого высокого объема продаж за период с 1929 года.

С огромной скоростью растут и прибыли компании. Это привело к увеличению производственных сооружений: новые производственные и сборочные заводы, испытательные полигоны, инженерно - исследовательские лаборатории. Осваиваются новые виды деятельности: финансовый бизнес- "Форд Мотор Кредит Компани", страхование- "Америкен Роуд Иншуранс Компани", автоматическую замену запчастей- "Форд Патс анд Сервис Девижн", электронику, компьютеры, космические технологии и многое другое.

И, наконец, в январе 1956 года "Форд Мотор Компани" стала открытым акционерным обществом. В настоящее время у компании около 700 000 акционеров.

В 1957 году на рынок вышел Ford Fаirlаne, оснащаемый шести- и восьмицилиндровыми двигателями, мощность которых соствляла 145 и 205 лошадиных сил. Не считая пикапов, было выпущено полтора миллиона автомобилей, и в результате Ford сравнялся по производственным показателям с Chevrolet. Однако вывод на рынок моделей Ford Fаirlаne 500 Skyliner и Edsel, названого New-York Тimes "самым цельным воплощением стиля детройтское барокко, выдающимся образцом расточительности и глупости", привел к убыткам в триста миллионов долларов. Компанию спасло только параллельное производство наряду с указанными моделями первого американского компакта Fаlcоn с 2,8-литровым рядным шестицилиндрового 101-сильного двигателя и назначение Роберта Макнамары председателем совета директоров [49, c.2].

В 1960 – е годы центром внимания становится молодежь. В соответствии с настроениями в обществе, Форд быстро переориентирует свое производство на создание недорогих спортивных автомобилей, предназначенных молодому покупателю.

Исследование, проведенное Ли Якоккой в преддверии запуска субкомпактного седана, помогло удержать компанию от очередного недальновидного шага. Якокка убедительно доказал, что вместо заведомо провального проекта необходимо начать производство небольшого спортивного автомобиля на основе силовых агрегатах модели Fаlcоn, дополненными 164- и 210-сильными двигателями V8. В итоге в 1964 году на рынке появился Ford Mustаng, в первый же год увеличивший прибыли компании более, чем на миллиард долларов прибыли.

Из нововведений, осуществленных "Форд Мотор Компани" в этот период наиболее интересными стали - световой люк в крыше автомобиля, радиоприемники АМ/FM диапазонов, саморегулирующиеся тормоза с плавающей скобой и монтирующиеся на руле переключатели скоростей. Такого острого интереса, какой вызвал этот автомобиль, не наблюдалось со времен модели "А". В первые же сто дней было продано сто тысяч четырехместных "Мустангов". Прибыли компании превзошли все ожидаемые результаты.

Воодушевленные успехом специалисты Форд продолжают разрабатывать оригинальный дизайн, используя при этом самые новаторские тенденции и разработки автомобилестроения. Их работа воплотилась в моделях типа Корина, в фургоне Транзит.

Но не только прибыль волновала сотрудников и руководство Форд Компани. Продолжается борьба за безопасность езды. Так, в 1970 году Форд становится первым из серийных производителей, который внедрил передние дисковые тормоза.

В 1968 году модель Escort Twin Cаm одержала победу на кольцевом заезде в Ирландии, Датском Тюльпане, Австрийских Альпах, Акрополе и в Ралли Шотландии и в знаменитом Ралли тысячи озер в Финляндии.

Генри Форд второй, по видимому унаследовавший непростой характер своего деда, утверждал, что "маленькие машины - маленькие прибыли", но переубедить его смог успех вышедшего на рынок в 1970 году пятиместного хетчбэка Mаverick. Главный защитник программы, Ли Якокка, в результате получил пост президента компании. В 1971 году Ford выпустил модель Pinto, длина которого составляла чуть более четырех метров, а стоимость - 2000 долларов - всего пятую часть годового заработка среднего американца. Когда в 1973 году разразился энергетический кризис, именно этот "малыш" оказался единственным автомобилем, который можно было противопоставить сверхэкономичным японским моделям. Для дальнейшего успешного противостояния Ли Якокка подобрал хорошую переднеприводную платформу для следующей модели и договорился с компанией Hondа о поставках на очень выгодных условиях подходящих силовых агрегатов, для самостоятельной разработки и производства которых "Форд Мотор Компани" потребовалось бы потратить полмиллиарда долларов.

Однако Генри Форд второй обозначил свою достойную деда позицию словами "ни одна подобная машина с моим именем на капоте не сойдет с конвейера", а в 1978 году уволил лучшего в Соединенных Штатах управленца.

К счастью для компании, Ли Якокка настолько в свое время отладил инженерные и производственные процессы и проектирование, что Ford и после его ухода продолжал успешно завоевывать позиции на мировых рынках. Модельный ряд компании второй половины 1970-х годов включал в себя широкую гамму самых различных автомобилей - компактные Pinto, Mustаg второго поколения и Fаimont, классические полноразмерные Torino, Thunderbird и Crown Victoriа, Grаnаdа, окрещенная "американским Мерседесом", и, помимо этого, остающиеся вне конкуренции пикапы и внедорожники на их базе [49, c.3].

Условия жесткой конкуренции, особенно обострившейся в этот период, побуждают специалистов Форд внедрять новые технологии и в других областях - особое внимание уделяется экономии топлива. Целью дизайнеров становится создание лидера мирового класса в среднем и представительском среднем сегменте рынка. В результате появились "Форд-Таурус" и "Меркьюри-Сейбл". Необходимо отметить, что "Таурус" создавался, как автомобиль, каждая деталь которого доведена до совершенства. Усилия принесли свои плоды-"Таурус" был признан автомобилем 1986 года, а через год стал бестселлером в Америке.

Следующими новинками "Форда" явились "Мондео", а также видоизмененный "Мустанг". Премьерами 1994 года также были "Форд-Эспайа" и микроавтобус "Виндстар". Затем Северная Америка увидела усовершенствованные "Форд-Таурус" и "Меркьюри-Трейсер"-продемонстрировавшие первые большие изменения в дизайне автомобилей, которые появились на рынке в конце 80-ых годов. В Европе были также представлены видоизмененный пикап F-серии, новая "Фиеста" и минивены "Гелакси" [49, c.4].

На сегодняшний день компания Ford Motor уже на протяжении более чем 100 лет контролируется семьёй Фордов, являясь, таким образом, одной из наиболее крупных компаний, находящихся под семейным контролем, в мире. В то же время, Ford Motor Company является публичной компанией, акции которой котируются на Нью-Йоркской фондовой бирже. Семье Форд на февраль 2008 года принадлежало 40% голосующих акций Ford, остальные находились в свободном обращении.

Председателем совета директоровявляется Вильям Форд младший (William Clay Ford, Jr), а президентом— Алан Малалли.

Компания выпускает широкий спектр легковых и коммерческих автомобилей под марками "Форд", "Линкольн", "Меркури". Под контролем Ford находятся такие известные производители автомобилей как Volvo Cars и Mazda.

Предприятия Ford расположены в США, РФ, Канаде, Мексике, Германии, Бразилии, Аргентине, Испании, Китае и прочих странах.

В состав Ford Motor Company входит крупное подразделение Ford of Europe со штаб-квартирой в Кёльне (Германия). Объём продаж Ford of Europe за 2007 год— 1,46млн легковых и 369 985 коммерческих автомобилей. Президент Ford of Europe— Джон Флеминг [49, c.5].

Общее количество занятых в компании— 280 тыс. человек (2006). Ford— третий по объёму выпуска автопроизводитель в мире после General Motors и Toyota. В 2006году компанией (вместе с контролируемыми марками) было произведено 6,6млн машин. Выручка компании в 2007 году составила $173,9 млрд (в 2006 году— $160,1млрд, в 2005 году— $178,1 млрд), чистый убыток— $2,7 млрд (в 2006 году— $12,6млрд, в 2005 году— $1,6 млрд) [49, c.6].

Компания Форд на сегодняшний день помнит и чтит свою историю, которая досталась ей в наследство от Г.Форда.

Сегодня до сих пор работает госпиталь построенный Г.Фордом ещё в 1915 году, правда в нём произошли некоторые изменения. На сегодняшний день здесь развита целая система медицинского обслуживания названная "Система Здравоохранения Г.Форда" (Henry Ford Health System). Госпиталь имени Г.Форда является одним из лучших в США и занимает шестое место из пятидесяти лучших госпиталей в сфере здравоохранения США. В больнице насчитывается шесть основных отделений: гастроэнторология, отарингология (ухо, горло, нос), кардиохирургия, неврология, урология, отделение патологии дыхания. В госпитале работает около тысячи врачей разных специальностей, в год более ста тысяч пациентов проходят лечение в данном учреждении. В больнице Г.Форда также проводят трансплантацию органов, таких как сердце, лёгкие, почки, костный мозг, поджелудочную железу, печень. При госпитале открыта аспирантура для обучения будущих врачей, здесь проходят обучение около 700 человек.

Сегодня, в Системе Здравоохранения Г. Форда задействовано приблизительно 30 медицинских центров в пригородах Детройта и семь госпиталей (Henry Ford Cottage Hospital, Henry Ford Kingswood Hospital, Henry Ford Macomb Hospitals, Henry Ford West Bloomfield Hospital, Henry Ford Wyandotte Hospital). Помимо этого под руководством госпиталя Г.Форда открыт хоспис, 18 розничных аптек, 19 салонов по продаже очков для плохо видящих.

Общее число занятых в Системе Здравоохранения Г.Форда составляет 17. 489 человек, из них 3.632 медсестер, 3.883 врачей и 60 учёных из разных уголков мира. Общее количество пациентов насчитывают более 3 млн. человек в год, число операций составляет 78 тысяч. Годовой доход госпиталя составляет 3 млрд. 200 млн. долларов [48, c.1].

До сих пор существует школа Г.Форда, который он построил для того чтобы обучать своих будущих специалистов для работы у себя в компании. Теперь школа имеет многоступенчатое образование, которое включает: детский сад Г.Форда, начальная школа Г.Форда, средняя школа Г.Форда, старшая школа Г.Форда, университет Г.Форда, академия Г.Форда. Помимо подрастающего поколения там также могут сами рабочие Форда бесплатно получить образование, а их дети абсолютно бесплатно посещать детский сад и школу. В университете Г.Форда существует множество факультетов, в принципе как и в любом ВУЗе. Например, юридический, медицинский, экономический, факультет дизайна, искусства и т.д. Подробно останавливаться на этом не будем [52, c.1].

Существует и по сей день музей Г.Форда, который состоит из самого музея и деревни Гринфилд Вилладж, так называемый музей под открытым небом. Общая площадь музея сосотавляет 49 тысяч кв. метров. Здесь собрана большая коллекция антикварных машин, предметы поп культуры, аэропланы, локомотивы. На экскурсии по музею мы можем увидеть лабораторию Томаса Эдисона, автомобиль Джона Кеннеди Lincoln Continental, в котором он был убит, автомобиль Франклина Рузвельта Lincoln Continental, автомобиль Д.Эйзенхауэра (Кадиллак), кровать Дж.Вашингтона, скрипку Страдивари, точную копию гаража, где Г.Форд собрал свой первый автомобиль, дом Г.Форда, в котором он родился, ювелирный магазин, где Форд работал по ночам, магазин Т.Эдисона, Иллинойский офис Абрахама Линкольна, где практиковался адвокатуре, также (английское написание) Noah Webster's Connecticut home, the Wright brothers' bicycle shop and home from Dayton, Ohio, Harvey Firestone family farm, Luther Burbank's office, William Holmes McGuffey's birthplace, the bus that Rosa Parks was arrested on. Her arrest was an, Fordson Tractor No. 1, a 1949 Volkswagen, the first 1965 (per museum web site, NOT a 1964) Ford Mustang, a Douglas DC-3 Once owned by Northwest Airlines. Now on display at The Henry Ford, a 1916 Apperson, Charles Proteus Steinmetz maintained a small cabin overlooking the Mohawk River near Schenectady, New York. It was removed to Greenfield Village in Dearborn, Michigan и т.д.

Также любой желающий может абсолютно бесплатно сходить на завод Форда и посмотреть как собирается современный автомобиль (это делается в целях рекламы), временами проходят показы сборки Форда модели Т. Компания до сих пор берёт на работу людей без опыта работы, в первую очередь руководство смотрит на способности человека. Каждый год студенты университета Г.Форда проходят практику на заводе. Есть на Форде рабочие чьи семьи работали на заводе целыми поколениями. В. Познер брал у одного из таких рабочих, он пишет в своей книге "Одноэтажная Америка": "Оказалось, что мистер Вильям Фортной — самый старый рабочий "Ford Motor Company": 67 лет проработал на фирме! Начал шейкером в 1939-м, когда ему было девятнадцать. Тогда в процессе отливки корпусов двигателей V8 использовался песок. Чтобы отлитые блоки очистить от песка, надо было их поднимать и шейкерить, то есть трясти. "Это была самая тяжелая работа на фабрике, — сказал мистер Фортной. — Но я был молод. Я был тогда очень сильным и молодым. Я был очень выносливым шейкером!".

Его отец также работал на Форда. Работал еще в те времена, когда Генри Форд не был еще автомобильным магнатом. Он был, что называется, ближе к коллективу. За всеми процессами производства следил сам. Он регулярно прогуливался вдоль сборочной линии и разговаривал с рабочими. С большой гордостью старший Фортной однажды поделился с сыном: "Как-то Форд остановился рядом со мной и сказал: "Вы — самый ценный человек из тех, кто у меня работает. Вы красите капоты машин, а это именно то, что мои покупатели видят, когда сидят за рулем". Мистер Фортной-старший работал на Форда очень долгое время. Он умер из-за болезни легких, отравленных парами краски, которую на заре своей карьеры использовал будущий автомобильный магнат" [32, c.236].

Существует по сей день также фонд Форда, который был учреждён 15 января 1936г. Эдселом Фордом, сыном Генри Форда, и двумя директорами "Ford Motor Company". Первые годы Фонд базировался в штате Мичиган и работал под управлением членов семьи Форд и компаньонов, оказывая финансовую поддержку таким организациям, как Госпиталь Генри Форда, Гринфилд-Вилладж, Музей Генри Форда и др. После смерти Эдсела Форда в 1943г. и Генри Форда в 1947г., руководство Фондом Форда перешло к старшему сыну Эдсела, Генри Форду II. С середины 1970-х гг. Фонд Форда не имеет никакого отношения ни к Ford Motor Company, ни к семейству Фордов. Генри Форд II, последний член семьи в совете директоров, отказался от участия в управлении фондом в 1976 г. С 1952 по 1970гг. фонд финансировал образовательную сеть телевещания National Educational Television (NET). В 1952г. фонд открыл свой первый международный офис в Нью-Дели, Индия, в 1976г. оказал помощь при запуске Гремин Банка Мухаммада Юнуса, выдающего микрокредиты необеспеченным в Бангладеш. К концу 1980-х гг. фонд начал оказывать помощь борьбе со СПИДом [51, c.3].

Компанию Форда без преувеличения можно назвать одним из важнейших российских внешнеэкономических партнеров в XX столетии. 90 лет назад в Санкт-Петербурге была открыта сбытовая контора компании — первая в нашей стране.

Деятельность компании Форда в России началась в 1909 г. — с рекламирования и продажи автомобилей модели Т. В Петербурге, Москве, Одессе и прибалтийских портовых городах появились сбытовые конторы Форд Мотор Компани. От своего дилера, американца М.С.Фриде, компания регулярно получала отчеты об успешных продажах фордов и их растущей популярности.

Одним из первых знатоков и пропагандистов производственных методов Форда в России был инженер Н.С. Лавров, который в 1916 г. побывал в США и завязал контакты с менеджерами компании. С конца 1916 до 1926 г. Лавров прочитал около 1500 лекций, сопровождая их показами привезенных из США кинофильмов. Он издал ряд работ и написал предисловие к выпущенному в 1924 г. сокращенному переводу книги Генри Форда "My Life and Work", которое получило более понятное советскому читателю название "Моя жизнь, мои достижения" (а не "Мой ... труд" — ведь Форд был капиталистом!) [46, c.80].

Октябрьская революция и гражданская война прервали деловые связи с зарубежными партнерами, но уже в 1919 г. советское правительство приступило к возобновлению сотрудничества.

В Соединенных Штатах переговоры велись неофициально, через подставные организации и доверенных лиц, имевших связи с правительством большевиков. Среди таких эмиссаров был, например, высланный из России за революционную деятельность инженер Мартене, который жил в Германии и Англии, а затем перебрался в США. Он стал первым, но не признанным американскими властями советским торгпредом в Нью-Йорке.

В конце 1920 г. в переговоры вступила Народная торгово-финансовая корпорация (НТФК) — одна из смешанных посреднических компаний, через которые советское правительство пыталось наладить коммерческие связи с зарубежными фирмами. Она вела переписку с компанией Форда о закупке 1000 легковых автомашин, грузовиков и шасси, но американские исследователи не обнаружили никаких свидетельств о поставках фордовской продукции в Россию в 1921 г. [46, c.81].

В 1923 г. главным торговым представителем СССР в США стала Объединенная американская корпорация (Аламерико), а годом раньше дилером Форда в России стал крупный знаток хозяйственных и политических условий нашей страны Джулиус Хаммер, быстро завязавший связи с советскими учреждениями.

Общий объем закупок у Форда различными советскими организациями неуклонно увеличивался, причем доля грузовиков и тракторов росла опережающими темпами: в 1922 г. были поставлены 261 легковая автомашина, 56 грузовиков и 268 тракторов; в 1923 г. — соответственно 30, 192 и 402; в 1924 г. — 61, 154 и 3108. В 1925 г. Форд продал Советскому Союзу 162 легковых автомобиля, 463 грузовых, и 10 515 тракторов, к которым в течение следующего года добавились еще 5462 фордзона. Тракторы поставлялись с запчастями, плугами и прочим оборудованием — так, как это делалось в Америке.

В декабре 1925 г. Народный комиссариат внешней торговли (НКВТ) передал Амторгу все права на закупку тракторов у Форда. Предлагалось также открыть московское представительство "Форда".

С 1926 г. пошли на убыль закупки тракторов у Форда, поскольку компания наотрез отказалась продавать новые партии в кредит. С середины 1926 по середину 1929 г. Советский Союз приобрел около 5 тыс. фордзонов — вчетверо меньше, чем за три предшествовавших года.

Наряду с индустриализацией и электрификацией в обиход вошли новые модные слова — фордизм и фордизация. Под фордизацией понималось не только создание современной автомобильной и тракторной промышленности, но и борьба за технический прогресс во всем народном хозяйстве, полный разрыв с работой по старинке. О дореволюционном техническом и организаторском опыте вовсе не вспоминали, а западноевропейский казался недостаточным для такой огромной страны, как СССР; размах же массового производства в США завораживал массовое сознание.

Первое "фордовское" предприятие в СССР — Автосборочный завод № 1 — был сооружен в Канавине, у окраины Нижнего Новгорода, за счет переоборудования одного старого предприятия. На это ушло полгода, и первый советский грузовой Форд, на базе которого была впоследствии построена знаменитая полуторка, вышел из заводских ворот 01 февраля 1930 г. Этот завод, ставший предшественником знаменитого автогиганта, монтировал машины из импортных деталей и должен был выпускать по 12 000 автомобилей в год.

Большой завод полного цикла, рассчитанный уже не на 100 000, а на 140 000 машин, заложили в мае 1931 г. под Нижним Новгородом, у деревни Монастырка, и он начал давать продукцию в январе 1932 г. За образец был взят фордовский завод в Канаде с годовой производительностью в 110 000 машин. Нижегородский завод проектировал Альберт Кан; техническое руководство строительством осуществляла американская компания Остин, а само строительство — трест Металлострой. Крупнее этого советского завода были только американские.

Менеджер компании Форда, побывавший на объектах в конце 1931 г., выявил серьезные недостатки в подготовке к пуску Нижегородского автозавода. В сборочном цеху завода АМО из-за привычки к поштучной работе одни операции делались быстро, другие медленно, и в результате сборка автомобиля выбивалась из графика. Качество отделки было "просто ужасным", но, поскольку машины покупало государство, работники о качестве не беспокоились. Дальнейшие отношения с компанией Форда протекали на фоне тех трудностей, с которыми в начале 1930-х гг. столкнулись не только США, но и Советский Союз. Сокращение валютной выручки от внешней торговли в период Великой депрессии стало причиной невыполнения советской стороной своих обязательств по закупкам фордовских авточастей. Вместо 72 000 комплектов к 1932/33 финансовому году их было закуплено вдвое меньше. При этом в начале 1931 г. Политбюро ЦК ВКП (б) приняло секретную Танковую программу, согласно которой 20—25 % производственных мощностей Нижегородского автозавода отводилось для выпуска танкеток с мотором от грузового Форда. В следующем году, чтобы сэкономить валюту, большевистские руководители страны решили ограничиться закупками заводского оборудования.

От бизнеса в СССР компания Форда понесла убытки — по минимальным оценкам в 578 000 долларов, но эта цифра не идет ни в какое сравнение с многомиллионными потерями от Великой депрессии и неблагоприятной ситуации на европейских рынках.

Бизнес компании Форда в советской России в 1920—1930-е гг. можно расценить как помощь, которая если и не приносила прибыль, то способствовала, по убеждению основателя фирмы, всеобщему улучшению жизни. Американский бизнес, считал Форд, от этого только выигрывал, поскольку бедные и экономически неразвитые страны, зависящие от импорта готовой продукции, не могут равноправно участвовать в масштабных деловых отношениях.

В 1935 г. действие договора 1929 г. было досрочно прекращено по обоюдному согласию сторон и без финансовых претензий, но компания Форда не порывала своих отношений с Советским Союзом. Новая их страница открылась в годы второй мировой войны [46, c.82].

Таким образом, уже на протяжении более ста лет компания Форд до сих пор находится в числе лидеров среди производителей автомобилей. Компания стремится охватить весь мировой рынок своей продукцией. По прежнему автомобиль Форд (в зависимости от модели) считается народным автомобилем, отличающийся низкой ценой и высоким качеством. Компания чтит свои традиции, ещё заложенные Г.Фордом, и старается следовать им.

## 2.2. Переход от фордизма к постфордизму

Тейлористская система "научного управления производством" была определяющей моделью организации труда в индустриальных странах на Западе и Востоке с начала века до 80-х гг.

На сегодняшний день в экономической литературе выделено три основных этапа развития системы производства:

1.Мягкая донаучная производственная система (военно-анархическая система).

2.Жесткая научная производственная система (фордизм).

3.Мягкая научная система, основанная на гибких производственных технологиях (тойотизм).

Для военно – анархической системы характерны следующие черты: фабричное и мануфактурное производство, первое опирается на механизацию производства‚ передачу основных технических функций машине‚ простые узкие специальности. Система универсальных машин (неспециализированные станки и оборудование), однообразный рутинный полушаблонный и шаблонный труд, принудительный ритм труда, заданный работой машины, экстенсивное использование человеческих и материальных ресурсов с целью их удешевления, простой процесс труда, конфликтный характер управления производством. Отсюда название военно - анархический. В основе надсмотр над работниками. Неустойчивость отношений. Использование неэквивалентного обмена и внешних рынков (создание остроконфликтных ситуаций на предприятиях и во взаимоотношении с партнерами).

Для фордизма характерно: конвейерное производство. Система специализированных машин. Технологический императив. Простой шаблонный труд; низкая квалификация работников, принудительный ритм труда заданный конвейером. Массовое, серийное производство (стабильное‚ повторяющееся производство единообразных товаров и услуг). Управление техникой, технологиями, товарно-материальными и производственными запасами. Невысокие организационные издержки - расходы‚ связанные с привлечением ресурсов при организации нового производства товаров и услуг - высокая текучесть кадров‚ внешние рынки [47,c.2].

В начале 1970-х гг. стало очевидно, что прежняя система производства капитала оказалась в кризисе. С одной стороны, прибыли росли все медленнее, с другой, во всех западных странах после нефтяного кризиса начал распространяться феномен массовой безработицы. Прежние стратегии рационализации и постоянное повышение объема производства натолкнулись на свои границы. Это стало результатом, с одной стороны, все большего перенасыщения рынков, а с другой - растущего сопротивления трудящихся против усиливающейся монотонности труда.

Когда спрос сделался непредсказуемым ни по количеству, ни по качеству; когда рынки во всем мире диверсифицировались и вследствие этого стали с трудом поддаваться контролю; когда темп технологических изменений сделал устаревшим узкоспециализированное производственное оборудование, система массового производства стала слишком жесткой и дорогой для новой экономики.

С распространением неолиберальной экономической доктрины влиятельные круги, стоящие у руля управления промышленностью, начали оглядываться в поисках новых концепций реорганизации производства с целью (вновь) поднять уровень прибылей. Они были найдены в Японии, стране, которая, казалось, не была затронута спадом экономического роста и массовой безработицей [54,c.5].

Там уже вскоре после второй мировой войны и опять-таки на фабриках автомобильной промышленности - в концерне "Тойота" - была введена названная по его имени производственная организация "тойотизма".

Центральный момент тойотистской организации производства - переход к модели гибкого, децентрализованного и изменчивого производства. Важной основой для внедрения новой организации производства являются новые информационные, коммуникационные и транспортные технологии. С прогрессом микроэлектроники была создана база для все более сложных систем автоматизации процессов и обработки данных. Особо монотонные производственные процессы тейлоризированного конвейерного изготовления могли теперь постепенно заменяться автоматами и роботами. Компьютеры повышают производительность управления и вместе с новыми возможностями передачи данных на расстоянии образуют предпосылки для системы "гибкого производства" и "гибкого управления" [54,c.17].

Что же такое гибкие производственные системы?

Гибкость характеризует возможности изготавливать на одном станке, на одной автоматической линии или ином оборудовании разные модификации одного изделия или даже разные изделия и быстро переходить от одного к другому.

Такие возможности особенно важны для производства со сравнительно частой сменой моделей. Гибкие технологии помогут, например, автомобильному заводу менять или радикально совершенствовать выпускаемую модель не раз в 8—10 лет, как это часто бывает, а раз в 2—3 года, как этого требуют изменения технического уровня в мировом автомобилестроении. Сегодня в условиях так называемой "жесткой", "неподвижной" автоматизации переход на новую модель — это колоссальная ломка, радикальная смена чуть ли не всего оборудования, оснастки, инструмента, систем транспорта. При гибком производстве переход на новую модель в основном сведется лишь к переналаживанию действующего оборудования, причем без перерывов в выпуске старой модели. Именно в этом и состоит одно из главных достоинств такого производства [50,c.2].

Чем же обусловлен сегодня переход на гибкие производственные системы?

Прежде всего, быстрыми переменами в условиях и характере производства. Дело в том, что развитие производства и спроса привело к резкому расширению номенклатуры продукции, ее конструктивной сложности, тогда как время освоения выпуска новых товаров и машин резко уменьшилось. Современная научная и конструкторская мысль непрерывно поставляет обществу массу новых технических решений. Реализация их будет тем успешней, чем быстрее мы научимся эти технические решения не только внедрять в производство, но и создавать для этого необходимую техническую базу путем перехода на гибкие производственные системы.

Какие же основные преимущества гибкой автоматизации?

Значительные выгоды она дает в небывалом увеличении производительности и лучшем использовании мощностей. Это обеспечивается круглосуточной работой предприятий фактически без участия людей. Гибкую производственную систему можно молниеносно заново перепрограммировать, чтобы она производила новые детали и изделия.

Большую экономию можно получить и за счет меньших капиталовложений и экономии площадей. Ведь одна гибкая система может заменить несколько обычных автоматических линий. Самый большой потенциал гибкой производственной системы заложен в ее способности изготавливать товары дешево, небольшими партиями. ГПС обеспечивает и неслыханную ранее возможность разнообразить продукцию. Можно на одной и той же линии изготавливать различные изделия.

Если при негибкой автоматизации наибольшая экономия достигается только при предельной массовости продукции, то при использовании ГПС можно получить аналогичную экономию при самых различных масштабах производства. Они могут производить небольшие партии или даже единичные экземпляры каких-либо изделий с такой же эффективностью, как производственная линия, предназначенная для изготовления миллионов одинаковых изделий.

Современное высокоэффективное производство должно быть всегда готово быстро и безубыточно прекратить изготовление одной продукции и в короткий срок приступить к выпуску новых изделий с лучшими потребительскими свойствами. Эти важные особенности современного производства характеризуются сегодня, как мы уже отметили, словом "гибкость", означающим легкую приспособляемость производства к рынку, постоянно растущим запросам населения и нуждам народного хозяйства.

Техническую базу гибкой автоматизированной системы составляет оборудование с числовым программным управлением (ЧПУ), промышленные роботы, вычислительная техника и автоматизированные системы управления технологическими процессами, переналадка которых сводится к замене управляющих программ [50,c.9].

У современного фордизма сменилось название, теперь его называют "Lean Production", дословный перевод "худое" производство, такое название придумал Джон Крафчик, работавший консультантом в одной из американских компаний. Это название наиболее точно дано данной системе производства, т.к как ещё можно назвать производство способное производить множество видов продукции при низких удельных затратах [20, c.4]. В России конечно нельзя назвать фордизм "худым" производством, т.к это неграммотно. В нашей стране за фордизмом закрепилось название "Бережливое производство". Этот термин появился и получил распространение благодаря двум книгам, которые стали бестселлерами: The Machine That Changed the World (Womack, Jones, Roos, 1991) и Lean Thinking (Womack, Jones, 1996). Существующий перевод на русский язык: Джеймс П. Вумек, Дэниел Т. Джонс. Бережливое производство: Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. Хотя в Европе, США, Японии первоначально ещё до того как бережливое производство стали внедрять массово на всех предприятиях, пока все не убедились в высокой эффективности данной системы её называли "Toyota Production System" или сокращённо TPS. Слово Toyota не случайно присутствует в аббревиатуре TPS, т.к основы современного фордизма заложила компания Toyota, а не Ford, т.к со времён Г.Форда в семействе Фордов так и не родился гений с мышлением Г.Форда. На Форде система бережливого производства была введена в начале 1980-х гг., когда на автомобильном рынке США Toyota стала усиливать свои позиции (заставила безысходная ситуация). На Форде бережливое производство получило название Ford Production System [21, c. 45].

Идеологом бережливого производства считается Таити Оно, который занимал должность начальника механического производства в компании Toyota. Ему было суждено в 1954 году создать команду, которая сумела на протяжении более 30 лет разработать и внедрить то, что теперь называется производственной системой Toyota. Конечно нельзя сказать, что бережливое производство несёт в себе только новаторские идеи. В основе бережливого производства много чего передалось от фордизма. К примеру, везде на производстве любого массового товара до сих пор используют конвейер. До сих пор широко практикуют стандартизацию, т.е любая деталь изделия должна быть взаимозаменяема, т.к большинство компаний производят массовый товар, а не эксклюзивный. До сих пор в процессе производства практикуют строгое разделение труда, ведь каждый рабочий должен выполнять строго свою работу, иначе возникнет неразбериха в производстве, ну и конечно знаменитая социальная политика Г.Форда, ведь, чтобы рабочий хорошо работал ему надо хорошо платить, предоставить хорошие условия труда. Единственно на сегодняшний день работодатели стараются избегать половой и расовой дискриминации, как это делал Г.Форд (по крайней мере не так открыто).

Наряду с уроками Генри Форда TPS позаимствовала у США множество других идей. Одной из важнейших была концепция вытягивания, в основу которой положен принцип работы американских супермаркетов. В любом хорошем супермаркете запасы товаров на полках пополняются по мере того, как их разбирают покупатели, то есть по мере их потребления. Применительно к цеху это означает, что изготовление или пополнение запаса деталей на Стадии 1 должно осуществляться по мере того, как на следующей Стадии 2 израсходован почти весь запас деталей, изготовленных на Стадии 1 (то есть остался лишь небольшой резервный запас). В TPS следующая партия деталей со Стадии 1 запрашивается только тогда, когда количество деталей, используемых на Стадии 2, сократилось до заданного минимума. Именно по такому принципу вы заполняете бензобак своей машины. На Стадии 2 машина дает вам сигнал о том, что запасы топлива на исходе и их нужно пополнить. Вы отправляетесь на бензоколонку, Стадию 1, чтобы наполнить бак. Было бы глупо наполнять бензобак, когда бензина достаточно, но именно так работает массовое производство, и следствием этого является перепроизводство [21, c. 56].

Кроме того, TPS с энтузиазмом восприняла учение американского первопроходца в области качества Эдварда Деминга. Он проводил в Японии семинары по качеству и производительности и учил, что в любой бизнес-системе первоочередная задача всех сотрудников организации — удовлетворение и предугадывание желаний потребителя. Он расширил понятие "потребитель", включив в него не только внешнего потребителя, но и внутреннего. Любой человек и любая стадия производственного процесса должны рассматриваться как потребитель, которого нужно обеспечить всем необходимым и в нужный момент. Так появился принцип Деминга "следующий процесс — ваш потребитель". Это один из самых важных принципов концепции "точно вовремя". Этот принцип означает: предшествующий процесс всегда должен делать то, что требует следующий процесс.

Кроме того, Деминг вооружил TPS систематическим подходом к решению проблем, известным как цикл Деминга, или цикл PDCA (планируй —делай — проверяй — воздействуй). Этот подход стал краеугольным камнем непрерывного совершенствования. По-японски непрерывное совершенствование — кайдзен. Это слово обозначает процесс постепенных, но постоянных улучшений, позволяющий устранить любые потери, которые увеличивают затраты, не создавая добавленной ценности. Кайдзен учит эффективно работать в малых группах, решать проблемы, описывать и совершенствовать процессы, собирать и анализировать данные и работать в команде. Кайдзен предполагает, что решение или предложение должно исходить от рабочих, и требует, чтобы внедрению любого решения предшествовали открытое обсуждение и достижение консенсуса. Кайдзен это целая философия, которая предполагает стремление к совершенству и является основой TPS [21, c.57].

Современный фордизм путём эволюции избавился от ряда недостатков таких как:

1. Перепроизводство. Производство изделий, на которые не поступало заказа, ведет к избытку запасов и порождает такие потери, как излишек рабочей силы и складских помещений, а также затраты на транспортировку.

2. Ожидание (потери времени). Рабочие, которые наблюдают за работой автоматического оборудования, простаивают в ожидании очередной рабочей операции, инструмента, деталей и т.д. или просто сидят без работы из-за отсутствия деталей, задержек в ходе обработки, простоя оборудования и нехватки мощностей.

3.Лишняя транспортировка или перемещение. Перемещение незавершенного производства на большие расстояния, порождающее неэффективность при транспортировке, а также перемещение материалов, деталей и готовых изделий на склад и со склада.

4. Излишняя обработка. Ненужные операции при обработке деталей. Неэффективная обработка из-за низкого качества инструмента или непродуманного конструктивного решения, которая влечет за собой лишние движения и ведет к появлению дефектов. Потери, вызванные завышенными требованиями к качеству.

5. Избыток запасов. Избыток сырья, незавершенного производства или готовых изделий увеличивает время выполнения заказа, вызывает моральное старение продукции, ведет к повреждению готовых изделий, затратам на транспортировку и хранение, задержкам и проволочкам. Кроме того, избыток запасов мешает выявлению таких проблем, как несбалансированность производства, задержки поставок, дефекты, простои оборудования и длительная переналадка.

6. Лишние движения. Все лишние движения, которые приходится делать сотрудникам в процессе работы: поиски того, что нужно, необходимость тянуться за инструментами, деталями и т.п. или заниматься их укладкой. Сюда же относится ходьба.

7. Дефекты. Производство дефектных деталей и исправление дефектов. Ремонт, переделка, отходы, замена продукции и ее проверка ведут к потере времени и сил.

8. Нереализованный творческий потенциал сотрудников. Потери времени, идей, навыков, возможностей усовершенствования и приобретения опыта из-за невнимательного отношения к сотрудникам, которых вам некогда выслушать [20, c.63].

Основными целями бережливого производства являются: сокращение трудозатрат примерно вдвое, сокращение производственных и складских помещений, сокращение сроков разработки новой продукции, гарантия поставки продукции заказчику, максимальное качество при минимальной стоимости [21, c.25].

Основные принципы бережливого производства:

Принцип 1: Избегайте перепроизводство, для того чтобы его избежать используйте систему "вытягивания" или по другому по-японски её называют система "канбан", в переводе на русский "карточка". Система "вытягивания" используется как на потребителе, так и внутри самой компании. Главная идея этого принципа заключается в том, что потребитель как бы сам вытягивает необходимое ему количество товара, производитель не навязывает свой товар (принцип американского супермаркета). На деле для того, чтобы избежать перепроизводство, компания сначало изучает спрос, проводит маркетинговые исследования на потребительском рынке и в конечном итоге компания выпускает столько количество автомобилей сколько необходимо, чтобы удовлетворить на 100% запросы покупателя. У себя внутри на производстве канбан играет роль координатора пополнения запасов деталей в производственных цехах. В каждом цеху должно быть только необходимое количество запасов деталей, но ничего лишнего , т.к это может вызвать излишние нагромаждения на производстве, что может привести к сбою на производстве. Для того, чтобы уведомить людей работающих на складе деталей о том, что в одном из цехов закончились запасы в пустой контейнер кладут специальную карточку. Одним из основных преимуществ использования канбан является то, что эти карточки упрощают совершенствование производственной системы. Представьте, что у вас есть четыре контейнера с деталями, и вы напечатали четыре канбан, по одной на каждый контейнер. По правилам контейнер не может перемещаться, если его не сопровождает канбан. Теперь возьмите одну канбан и выбросите ее. Что произойдет? Теперь в системе циркулируют только три контейнера с деталями. Если один из станков сломается, детали на следующем участке закончатся на 25% быстрее. Возможно, это повысит нагрузку на систему и вызовет простои, но одновременно это заставит команду совершенствовать процесс [20, c. 153].

Принцип 2: Выравнивайте объём работ (хэйдзунка – сборка по заказу). Многие американские предприятия всеми силами стремятся создать у себя модель производства "сборка по заказу". Чаще всего они ориентируются только на то, что и когда потребуется потребителю, то есть стремятся создать безупречное бережливое производство. К сожалению, потребители часто непредсказуемы и их заказы меняются ежемесячно, а то и еженедельно. Если вы изготавливаете изделия в порядке поступления заказов, вам придется периодически заставлять сотрудников и оборудование работать на пределе возможностей, производя огромное количество изделий, и платить за сверхурочную работу. После этого будут наступать периоды затишья, людям будет нечем заняться, а оборудование будет простаивать. При такой работе вы не знаете, какое количество комплектующих заказать у поставщиков, и будете вынуждены держать огромный запас того, что может понадобиться потребителю. Вести бережливое производство при таком подходе невозможно. Неукоснительное следование модели "сборка по заказу" приводит к созданию огромных запасов, что скрывает проблемы и, в конечном счете, ведет к снижению качества. Хаос на предприятии растет, а время выполнения заказа увеличивается. В итоге это приводит к "муда" (потери), к ним относятся те восемь недостатков фордизма начала XX века, которые были перечислены выше. Это действия, которые увеличивают время выполнения заказа, заставляют совершать ненужные перемещения, чтобы доставить деталь или инструмент, ведут к созданию лишних запасов или заставляют ждать. Это приводит к "мури", перегрузка людей или оборудования. В определенном смысле представляет собой противоположность муда. Мури заставляет машину или человека работать на пределе возможностей. Перегрузка людей угрожает их безопасности и вызывает проблемы с качеством. Перегрузка оборудования ведет к авариям и дефектам. Это приводит к "мура" — неравномерность. Это "М" в некотором роде является результатом действия первых двух. Временами в нормально функционирующих производственных системах бывает больше работы, чем могут выполнить специалисты и оборудование, а порой работы недостаточно. Причина неравномерности — неправильно составленный график или колебание объемов производства, вызванное внутренними проблемами, например простоями, отсутствием деталей или дефектами. Муда является результатом мура [21, c. 156]. Для того чтобы избежать такое развитие событий, используют "хэйдзунку", т.е "хейдзунка" представляет собой выравнивание производства как по объему, так и по номенклатуре изделий. Чтобы предотвратить резкие взлеты и падения, продукция выпускается не в порядке поступления заказов потребителя. Сначала в течение некоторого периода собираются заказы, после чего их выполнение планируется таким образом, чтобы каждый день производить одинаковый ассортимент продукции в одинаковом количестве.

Например, если в понедельник поступит в два раза больше заказов, чем во вторник, вам придется в понедельник заплатить рабочим за сверхурочную работу, а во вторник отправить их домой до окончания рабочего дня. Чтобы выровнять график работы, вам следует выяснить запросы потребителя, определиться с номенклатурой и объемом и составить сбалансированный график на каждый день. Например, вам известно, что на каждые пять А вы изготавливаете пять Б. Вы можете выровнять производство и производить их в последовательности АБАБАБ. Это называется выровненное производство со смешанной номенклатурой, поскольку вы производите неоднородную продукцию, но при этом, прогнозируя потребительский спрос, выстраиваете определенную последовательность производства разных изделий со сбалансированным уровнем объема и номенклатурой [21, c. 160].

Принцип 3: Дзидока — остановите процесс ради встраивания качества. Качество следует встраивать, то есть необходим способ оперативного выявления дефектов и автоматической остановки производства. Такой способ позволит рабочему устранить проблему, не передавая дефект на следующую стадию процесса. Дзидока называют также автономизацией — наделением оборудования человеческим интеллектом. Станок останавливается, если возникает проблема. Гораздо эффективнее и дешевле обеспечить качество на месте (не допустить передачу проблемы дальше по потоку), чем заниматься проверкой качества и исправлением дефектов постфактум. Когда оборудование останавливается, флажки или световая индикация, сопровождаемая музыкой или звуковым сигналом тревоги, оповещает о том, что требуется помощь. Такая сигнальная система называется андон. Слово "андон" означает световой сигнал, зовущий на помощь.

Хотя ни у кого не вызывает сомнений, что проблемы качества нужно выявлять и решать как можно быстрее, при традиционном массовом производстве менеджерам и в голову не приходит останавливать производство. Если удается заметить некачественные детали, их помечают и откладывают в сторону, чтобы, когда предоставится возможность, заняться их исправлением. Такими исправлениями занимается уже другой участок. Девиз массового производства: "Любой ценой производить как можно больше, а проблемы исправим потом".

Первоначально американские компании думали, что при использовании системы андон в случае брака продукции остановиться всё производство, но на деле это не так. При срабатывании система андон останавливает только небольшую часть конвейера (конвейер поделён на сектора), производство автомобиля продолжится. Помимо системы андон существует ещё система от браков – система "пока-ёке", в переводе на русский предупреждение ошибок (или защита от дурака). Эти остроумные приспособления не дают оператору совершить ошибку. Например, если оператор не протягивал руку, чтобы взять из лотка шплинт, фотореле (фотографирование ошибки, фото автоматически отсылается начальству, после чего рабочему сильно попадёт)срабатывало, движущаяся сборочная линия останавливалась, загорался световой сигнал андон и подавался звуковой сигнал тревоги. Другое устройство пока-ёке требовало, чтобы после каждого раскрепления шплинта инструмент (нечто вроде напильника) возвращался на место, в специальный держатель, иначе подавался звуковой аварийный сигнал и линия останавливалась [21, c. 185].

Принцип 4: Используйте визуальный контроль, чтобы ни одна проблема не осталась незамеченной. Обеспечением визуального контроля осуществляет система 5S, она состоит из пяти компонентов:

1.Сортируй (убери ненужное) — рассортируй предметы или информацию и оставь лишь то, что нужно, избавившись от ненужного.

2. Соблюдай порядок (упорядочи) — "У всего свое место, и всё на своих местах".

3.Содержи в чистоте — процесс уборки часто является формой проверки, которая позволяет выявить отклонения и факторы, которые могут вызвать аварию и нанести ущерб качеству или оборудованию.

4. Стандартизируй — разрабатывай системы и правила для поддержания и отслеживания первых трех S.

5. Совершенствуй — постоянно поддерживай рабочее место в порядке, реализуй непрерывный процесс совершенствования.

Начните с сортировки того, что находится в офисе или цехе, чтобы отделить то, что необходимо для ежедневной работы по созданию добавленной стоимости, от того, что используется редко или не используется вообще. Пометьте редко используемые предметы красными ярлыками и уберите их за пределы рабочей зоны. Затем определите постоянное место для каждой детали или инструмента с учетом частоты их использования, чтобы облегчить работу оператора так же, как облегчает такой порядок работу хирурга. Все постоянно используемые детали и инструменты должны быть под рукой. Затем наведите чистоту и поддерживайте ее изо дня в день [21, c. 204].

Принцип 5: Широко применяйте систему TPM (Total Productive Maintenance)-всеобщий уход за оборудованием. Данная система заключается в том, чтобы оборудование работало долго и бесперебойно в обязанности рабочих входит обслуживание, ремонт и чистка оборудования. При бережливом производстве оборудование проходит технический осмотр в конце каждого рабочего дня, что в дальнейшем исключает внезапную поломку оборудования, при фордизме начала XXв. оборудование работало практически наизнос, технический осмотр проводился только в конце рабочей недели, это могло привести к внезапной поломке оборудования, что приводило к частичной остановке производства.

Принцип 6: Внедряйте в своё оборудование систему быстрой переналадки SMED (Single-Minute Exchange of Dies – буквально быстрая смена пресс-форм), т.е оборудование должно быстро и легко чиниться (менее 10 минут), что даже ребёнок должен суметь его починить.

Принцип 7: Внедряйте новые технологии постепенно, но не сразу. Непроверенное оборудование необходимо протестировать, а потом уже внедрять в течении нескольких лет, т.к если внедрить новые технологии сразу оно просто не окупится [20, c. 169].

Принцип 8: Станьте обучающейся организацией за счет неустанного самоанализа (хансей) и непрерывного совершенствования (кайдзен) [21, c. 321].

Принцип 9: Чтобы разобраться в ситуации, надо увидеть всё своими глазами (генти генбуцу). Как правило раньше решением незначительных проблем занимались сами рабочие на местах (например сломался станок, рабочий медленно работает), менеджеры высшего или среднего звена никогда не занимались решением таких проблем, но современное производство теперь подходит иначе к данной проблеме. Бережливое производство требует, чтобы в решении проблем принимали все участие. Для решения проблемы был придуман специальный алгоритм: 1.Иди и смотри. 2.Анализируй ситуацию. 3.Задай вопрос "Почему?" пять раз [21, c. 183].

Принцип 10: Принимайте решение не торопясь, на основе консенсуса, взвесив все возможные варианты; внедряя его, не медли (немаваси). Тщательное и всестороннее рассмотрение вопроса при принятии решения включает пять основных составляющих:

1. Выяснить, что происходит в действительности, включая генти генбуцу.

2. Понять первопричины внешних проявлений происходящего — пять раз задать вопрос "Почему?".

3. Рассмотреть все альтернативные решения и детально обосновать выбор решения, которому оказано предпочтение.

4. Добиться единодушия членов команды,и внешних партнеров.

5. Использовать при осуществлении четырех перечисленных шагов самые эффективные средства коммуникации, желательно излагать всю информацию на одной странице [20, c. 304].

Принцип 11: Разбейте рабочих на мелкие группы, так ими будет проще управлять. Каждая рабочая группа состоит из членов команды, лидеров команды, лидеров групп (объеденены несколько команд).

Член команды

• Выполняет работу в соответствии с действующими стандартами

• Поддерживает порядок (5S) в своей рабочей зоне

• Осуществляет текущее несложное техническое обслуживание

• Изыскивает возможности непрерывного совершенствования

• Участвует в деятельности малых групп, занимаясь решением проблем

Лидер команды

• Запускает и контролирует процесс

• Обеспечивает выполнение плана производства

• Приходит на помощь членам команды по сигналу андон

• Осуществляет текущий контроль качества

• Заменяет отсутствующих

• Обучает (в том числе смежным профессиям)

• Заказывает срочное техническое обслуживание

• Обеспечивает соблюдение стандартов в процессе работы

• Координирует деятельность малых групп

• Выполняет текущие программы непрерывного совершенствования

• Следит за поступлением деталей/материалов, необходимых для осуществления процесса

Лидер группы

• Составляет график использования рабочей силы/отпусков

• Осуществляет ежемесячное планирование производства

• Выполняет административные функции: осуществление политики компании, контроль явки на работу, принятие мер

• Выполняет хосин планирование

• Поддерживает моральный дух команды

• Следит за текущим контролем качества и проверками, которые проводят лидеры команд

• Координирует передачу смен

• Проводит технологические испытания (при изменениях в процессе)

• Следит за развитием и обучением смежным профессиям

• Ежедневно отслеживает результаты производственной деятельности и отчитывается о них

• Реализует мероприятия по снижению затрат

• Осуществляет работы по совершенствованию процесса: производительность, качество, эргономика и т.д.

• Координирует мероприятия по техническому обслуживанию и ремонту

• Координирует взаимодействие с группами извне

• Координирует работу между предшествующими и последующими оперциями

• Осуществляет контроль над соблюдением техники безопасности в группе

• Выполняет функции отсутствующих лидеров команд

• Координирует мероприятия, связанные с внесением значимых изменений в модель [20, c. 251].

Принцип 12: Избегайте монотонность в труде. Задействуйте весь творческий потенциал своих рабочих. В процессе рабочего дня рабочий вправе менять виды своей деятельности. Рабочий обязан принимать участие в делах компании, рабочий должен предлагать свои варианты решения той или иной проблемы.

Принцип 13: Будьте в хороших отношениях с профсоюзами, не увольнейте рабочих если произошёл спад производства. Рабочих желательно не увольнять, т.к компания может найти врагов в лице бывших своих рабочих, которые могут устроить забастовки, а это может сильно испортить имидж компании.

Принцип 14: Служите интересам общества, оберегайте экологию. К примеру Форд на производстве использует солнечные батареи, на крыше завода в Ривер Руже садят растения, в результате чего уменьшается количество выброса вредных веществ в природу.

Анализируя принципы бережливого производства чувствуется сильное влияние восточного уклада. Это во многом проявляется, например, в медлительности, постепенности развития, что совсем раньше не было характерно для фордизма. Американским компаниям очень сложно самим внедрить у себя бережливое производство из-за разных менталитетов японца и американца, поэтому помощь во внедрении бережливого производства оказывает сама Toyota. В Детройте компания открыла в 1992 году специальный центр Toyota Supplier Support Center по оказанию помощи во внедрении бережливого производства.

Как было отмечено ранее бережливое производство много чего переняло от фордизма в том числе и социальную сферу фордизма, идея которой заключалось в том, что чтобы рабочий хорошо работал для этого надо создать для него хорошие условия труда и платить высокую зарплату, но бережливое производство не приняло идею при которой рабочий воспринимался как робот, который должен работать на износ до конца рабочего дня. На сегодняшний день отношение к рабочему изменилось.

В 80-х гг. XXв. получила развитие теория под названием "Теория экономической демократии", в основе которой лежат концепции ряда американских экономистов, социологов и психологов (Ф. Херцберга, Д. Макгрегора и др.), получившие название теории "качества трудовой жизни", "обогащения" и "гуманизации" труда, "соучастия". Они декларируют, прежде всего, тезис о необходимости социальной и производственной активности работников, важности содержания труда для полного раскрытия потенциала человека в производстве.

В целом можно утверждать, что во многих компаниях США идет процесс перехода от жесткой модели управления трудом, основанной на концепции Тэйлора, к модели соучастия, базирующейся на современных концепциях мотивации - качества трудовой жизни, обогащения и гуманизации труда.

Экономическая демократия может быть охарактеризована как система, включающая демократизацию собственности компании в форме привлечения работников к ее владению, а также участия работников в управлении компанией в форме как предоставления им значительной производственной автономии, так и представительства рядовых работников (или профсоюзов, где они имеются) в руководящих структурах компании; контроль (по крайней мере, в определенных пределах) со стороны работников за деятельностью администрации, предоставление им права голоса при принятии ключевых производственных решений. Важными элементами экономической демократии в компании можно считать также регулярное информирование работников о ситуации в компании, наличие постоянно действующей системы подготовки и переподготовки кадров, использование различных дополнительных доходов в зависимости от прибыльности компании, создание "кружков качества" и других форм активного участия работников в делах своей фирмы [29, c.92].

Таким образом, TPS переняла опыт американских специалистов. Бережливое производство требует от каждого работника активно принимать участие в делах фирмы, давать советы руководству по той или иной проблеме, ведь один из принципов бережливого производства гласит "принимай решение на основе консенсуса". Рабочий вправе принимать участие в разработке новой модели автомобиля. Активность сотрудников, например, Форд (как и везде) стимулирует с помощью денежных вознаграждений, подарков. Например, в конце года подводя итоги своей деятельности Форд устраивает корпаративную вечеринку, где разыгрываются крупные денежные суммы, новые автомобили, даже квартиры.

Основными особенностями развития системы оплаты труда в последнее десятилетие стали: повышение роли повременной заработной платы, широкое распространение поощрительных форм оплаты труда, внедрение гибких форм вознаграждения. При этом базой для оценки выполненной работы и начисления заработной платы рабочих является тарифная система. Для более полного учета количества и качества труда используются поощрительные системы оплаты.

Среди наиболее типичных форм и принципов оплаты труда и материального стимулирования в США можно назвать:

• увеличение доли переменных составляющих заработной платы (премии, бонусы и т.п.), достигающих трети всей заработной платы и используемых в качестве поощрения за экономию сырья и материалов, прирост производительности труда и улучшение качества продукции;

• применение так называемой аналитической системы оценки трудового вклада, где дифференцированно оцениваются многочисленные факторы процесса труда: квалификация работника, объем работы, ее качество, финансовые результаты деятельности компании.

• использование системы тарифных ставок, которые стимулируют работников к достижению высоких конечных результатов, прежде всего, по параметрам качества, а также к овладению смежными и иными профессиями (например, профессиями по ремонту производственного оборудования);

• существование значительной дифференциации в заработной плате, которая отражает индивидуальные различия в результатах труда, а также в уровне квалификации и оплате работников;

•использование различных планов группового (бригадного) стимулирования, устанавливающего связь между конечными результатами деятельности бригады или другого трудового коллектива (прирост производства, производительности труда и т.д.) и вознаграждений в виде премий и бонусов;

• использование различных форм участия работников в прибылях, которые увязывают денежное вознаграждение не с производственными результатами деятельности компании, а с финансовыми, т.е. с ростом прибыли;

• участие работников во владении акциями [29, c.90].

Помимо непосредственной оплаты труда, на Форде широко распространены разнообразные программы частного социального страхования и дополнительных доходов работников. Так, пенсионным обеспечением из частных фондов охвачено около 90% работников компании. Среди прочих программ дополнительных доходов, пособий и услуг можно назвать различные медицинские пособия (отпуска по болезни, пособия по беременности и родам, расходы на лечение и т.д.), пособия в связи с несчастными случаями, страхование жизни, программы общего образования и повышения квалификации, бесплатное питание в рабочих столовых и др. Причем все эти программы являются дополнением к системе обязательного государственного социального страхования..

Проводя эффективную социальную политику, Форд, как и все другие монополии показывают свою необходимость обществу. Общество, получая социальные гарантии от компании, даёт право на дальнейшее существование монополии. Такое явление взаимовыгоды в экономике получило название "корпоративная социальная ответственность".

Помимо всего этого рабочий вправе состоять в рабочих профсоюзах, компания должна сама сотрудничать с профсоюзами. Хотя на деле в компании Форд несмотря на то, что это один принципов бережливого производства, препятствуют вступление рабочих в профсоюзы, угрожая лишением социальных гарантий, т.к если рабочий состоит в профсоюзе ему придётся больше платить рабочему. Хотя Форду бояться нечего, т.к в США наступил кризис профсоюзного движения. Основными причинами кризиса профсоюзов США считают: связано с уменьшением в экономике США доли предприятий обрабатывающей промышленности в общей структуре занятости, так и с переносом производств за пределы Соединённых Штатов. Последние десятилетия ряды рабочих пополнялись большим количеством женщин и подростков, не проявлявших интереса к делам профсоюзов и соглашавшихся работать на условиях, выдвигаемых работодателями. Профсоюзы переживают кризис из-за неумения приспособиться к новой социально-экономической и политической реальности, профсоюзы отжили свой век, превратившись в тормоз экономического и социального прогресса, они препятствуют решению многих проблем, связанных с перестройкой и модернизацией экономики [30, c.24].

Таким образом, в социальной области постфордизма произошли глобальные изменения. Рабочий не воспринимается теперь как робот, задачей которого производить продукцию. Рабочий стал частицей компании, частью команды, которая борется за процветание компании. У современного рабочего не только хорошая зарплата и условия труда, но теперь рабочий может стать совдладельцем компании, может учавствовать в управлении компанией. Рабочий социально защищён (отпускные, медицинская страховка, пособие за увечье, полученные на производстве и т.д).

Анализируя социальную сторону бережливого производства невозможно обойти стороной трудовое законодательство США. Ведь возникает вопрос: Почему монополии стали такими заботливыми? Ведь в начале XXв. монополии вообще не задумывались о своих рабочих. Частично на такое поведение повлияло само государство, которое на протяжении многих лет разрабатывало трудовое законодательство в интересах рабочего класса для того, чтобы снизить социальную напряжённость. За сто лет на законодательном уровне был установлен восьми часовой рабочий день, установлена минимальная оплата труда, запрещён детский труд, отменена дискриминация по расовому, половому и возрастному признаку.

Итак, давайте рассмотрим основные акты трудового законодательства США.

Трудовые отношения в США характеризуются высокой степенью правовой защищенности работника, значительной дифференциацией оплаты труда при законодательно устанавливаемой минимальной почасовой оплате, широким охватом работников и их семей социальным страхованием рисков в сфере труда.

Регулирование трудовых отношений в США свидетельствует о чрезвычайно важном значении ограничения дискриминационной практики в сфере труда, правовой защиты лиц, принадлежащих к различным половозрастным, этническим и иным группам; законодательно закрепленной и практически реализуемой поддержки ветеранов в трудоустройстве; а также осознания объективных потребностей увеличения расходов на воспроизводство рабочей силы.

К числу основных актов, регулирующих трудовые отношения, условия и оплату труда относятся законы: "О трудовых отношениях" (Вагнера) 1935 г., "О справедливых трудовых стандартах" 1938 г., "О трудовых отношениях" (Тафта-Хартли) 1947 г., "Об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях" (Лэндрама-Гриффина 1959 г., "О равной оплате" 1963 г., "О гражданских правах" 1964 г., "О недопущении дискриминации в сфере занятости по возрасту" 1967 г. и 1975 г., "Об охране прав личности" 1974 г., "Об инвестициях в рабочую силу" 1998 г., а также дополнения и поправки к ним [29, c.82].

В 1960-70-е годы прошлого века были приняты законы, запрещающие дискриминацию в сфере трудовых отношений по признаку расы, пола, религиозных убеждений, этнического происхождения, по возрасту, а также в связи с инвалидностью. Закон "О гражданских правах" 1964 г. (Civil Rights Act of 1964) стал правовой основой ограничения дискриминационной практики в трудовых отношениях.

Принятый в 1964 г. закон запретил дискриминацию по признакам расы, цвета кожи, национального происхождения, пола и религиозных убеждений при найме на работу, оплате труда, увольнении и других вопросах, в различных сферах социальной жизни. Этот закон заложил правовую основу для формального обеспечения всем американцам равных трудовых возможностей.

Помимо закона "О гражданских правах" защита прав женщин в сфере труда гарантируется законом "О равной оплате" 1963 г., (Equal Pay Act of 1963) и законом "О запрещении дискриминации по беременности" 1978 г. (Pregnancy Discrimination Act of 1978), который относит дискриминацию в связи с беременностью к разновидности запрещенной законом дискриминации по признаку пола.

Согласно принятому в 1963 г. закону "О равной оплате", предприниматель обязан платить женщинам за равный труд не меньше, чем мужчинам. Мужчины и женщины, работающие в одной организации в одинаковых условиях, должны получать равную зарплату, если их работа требует одинаковых усилий, навыков и ответственности.

В 1975 г. был принят закон "О дискриминации в связи с возрастом" (Age Discrimination Act of 1975), который запрещает ущемление прав работников, получающих финансовую помощь от государства. В дополнение к этим федеральным законам большинство штатов приняли свои законы в защиту прав пожилых работников. Некоторые из них предоставляют им более широкие права.

В США на законодательном уровне осуществляется также и регулирование профессиональной подготовки. Закон "О профессиональном обучении" 1963 г. (Vocational Education Act) предусматривает федеральную помощь развитию профессионального обучения.

Закон "Об экономических возможностях" 1964 г. (Economic Opportunity Act) также предусматривает помощь в профессиональной подготовке и обучении.

В 1973 г. был принят закон "О всеобщей занятости и профессиональной подготовке" (Comprehensive Employment and Training Act of 1973), который предусматривал создание экономических стимулов для борьбы с безработицей и создание условий для повышения производственной квалификации лиц, ищущих работу.

В 2002 г. был принят закон "О создании рабочих мест и поддержке занятых" (Workers Technology Skill Development Act of 2002), предусматривающий на эти цели общие бюджетные ассигнования в размере 93 млрд. долл. на последующие десять лет [29, c.84].

Введение минимальной оплаты труда в масштабах всей страны было провозглашено демократами в ходе президентской избирательной кампании 1936 г. Тогда же, в 1936 г., был принят закон Уолша-Хили, установивший максимальную продолжительность рабочей недели и минимальную заработную плату для рабочих, занятых на предприятиях, работающих по заказам федерального правительства.

Последний раз решение о повышении минимальной ставки было принято при администрации президента-демократа У. Клинтона. В 1997 г. минимум оплаты возрос с 4,25 до 5,15 долл. в час. Эта ставка сохранялась и в первые годы XXI века. Это позволило увеличить зарплату для 10 млн. американцев. Минимальная заработная плата (5,15 долл.) составляет около 39% средней почасовой заработной платы в стране (13,24 долл.). При занятости в течение 50 недель в году и 40-часовой рабочей неделе минимальная зарплата обеспечивает примерно 120% прожиточного минимума (около 8,5 тыс. долл. в год на человека) [29, c.86]. Динамика роста минимума заработной платы [см. приложениe 22].

Рассмотрев основные акты трудового законодательства США, видно, что интересы каждого рабочего защищены на законодательном уровне. Рабочий вправе подать жалобу в суд на работодателя если тот не выполняет все условия закреплённые в трудовом законодательстве США, тогда компанию ждёт наказание. Поэтому у монополии, в том числе и у Форда нет выхода и им приходится подчиниться воле государства и начать выполнять эффективную социальную политику.

Невозможно обойти стороной и международное право. Как ни странно на социальную сторону бережливого производства частично повлияло и международное законодательство. Для анализа в качестве источников международного права я взял проекты декларации ООН "Проект Декларации прав и обязанностей предприятия" и "Проект норм, касающийся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека", которые были приняты на Экономическом и Социальном Совете ООН 4 августа 2003 года. Форд как и все ТНК являются международными компаниями и они как бы для примера должны хоть и формально выполнять условия этих деклараций. Сразу оговорюсь, что не во всех странах Форд соблюдает эти обязанности, т.к декларации носят необязательный характер. Давайте рассмотрим эти документы.

"Проект Декларации прав и обязанностей предприятия" [см. Приложение 23] состоит из введения и тринадцати статей, все их мы рассматривать не будем, рассмотрим только социальную сферу. Социальная сфера упоминается в статьях 8, 10, 11, 12. В общем они гласят: 1.Возлагается "на предприятия почетную обязанность играть ведущую роль в деле улучшения социальных условий". 2. "Предприятия должны содействовать профессиональному обучению своих работников". 3. "Дирекция предприятия обязана регулярно и полно отчитываться перед акционерами и наемными работниками о результатах своего управления и о положении предприятия". 4. "улучшить условия участия наемных работников как в его результатах, так и в его капитале".

Проанализировав эти статьи мы видим, что декларация пересекается по смыслу с принципами социальной политики бережливого производства. Например, согласно бережливому производству рабочий вправе знать о ситуации в компании, рабочий обязан повышать свой профессиональный уровень (Форд выделяет деньги на образование рабочих), рабочий может стать держателем акций компании. Сходство очевидно.

"Проект норм, касающийся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека" разбит по разделам, всего их девять, названия всех перечислять не будем [см. Приложение 24]. Нам необходим пункт D, посвящённый правам рабочих. Например, в статье 5 сказано что ТНК не будут применять принудительный труд (рабочий теперь воспринимается не как робот), в статье 7 ТНК обязаны обеспечивать условия труда, отвечающие нормам безопасности и гигиены (предоставление хороших условий труда), в статье 8 сказано, что предприятия оплачивают труд работников в размерах, достаточных для поддержания надлежащего уровня жизни для них и их семей (хорошая зарплата), в статье 9 оговорено, что предприятия обеспечивают свободу ассоциации трудящихся (дружба с профсоюзами) и т.д.

Капитализм и фордизм на сегодняшний день тесно связаны между собой как в экономической, так и в социальной областях. Эти две системы имеют даже общие черты в своём эволюционном развитии. Во-первых, обе системы научились избегать проблемы связанные с классовой борьбой и угрозой пролетарских революций (при фордизме забастовки). Капитализм при помощи законодательных актов (трудовое законодательство), а фордизм с помощью социальной политики, действиями. Во-вторых, стержнем обеих систем является демократия. И там и там человек (рабочий) свободен в своих действиях. В-третьих, раньше происходило присвоение и распределение прибавочного продукта в интересах буржуазии. Сейчас капитализм распределяет доходы с помощью налогов (прогрессивно-подоходный налог), деньги от которых расходуется в интересах всех слоев народа и в том числе социально слабой части населения, безработных [15, c.113]. Фордизм распределяет доходы с помощью бонусов, премий, подарков, акций. В-четвёртых, это высокая восприимчивость капитализма и фордизма к техническому прогрессу. При капитализме например, всесторонняя компьютеризация всех сторон жизни, при фордизме разработка новой модели автомобиля с последними техническими достижениями. В-пятых, и капитализм и фордизм учатся избегать кризисов перепроизводства. У капитализма это экономические теории (кейнсианство, экономическая теория предложения), у фордизма система "вытягивания" [15, c.118].

На приведённых примерах видно, что эти две системы очень похожи друг на друга. Скажем так, что капитализм учится на теоретическом уровне, а фордизм на практическом.

Какое же место занимает постфордизм в американском капитализме? В экономической сфере капитализма фордизм выполняет роль капиталистического способа производства. Фордизм удовлетворяет потребности всего населения, т.к эта система рассчитана на массовый и дешёвый товар. В социальной сфере фордизм перенял некоторые социальные функции американского капитализма. Например, в США везде платная медицина, образование. На деле медицинскую страховку, образование оплачивают монополии, использующие систему фордизм. При таком раскладе государство (главный капиталист) оказывается в выгодном положении. Это позволяет государству экономить бюджет на социальной сфере.

Постфордизм стал настолько универсальной системой, что её можно применять где угодно.

Пример 1: В доме. Использование лин технологии в быту позволяет сделать быт экологически чистым, свести энергозатраты до минимального уровня. Пассивный дом является характерным примером бережливого быта. Пассивный дом, а точнее энергоэффективный дом — это дом, в котором расходы на отопление около 10 % от обычного энергопотребления, что практически делает его энергонезависимым. Теплопотери Пассивного дома составляют менее 15 кВт. час/ кв.м в год (для сравнения, в доме старой застройки 300 кВт.час/ кв.м в год), а потребность в незначительном отоплении дома возникает только при отрицательных температурах наружного воздуха. Т.е для того, чтобы сделать свой дом бережливым необходимо использовать лампы, бытовую технику с низким уровнем энергопотребления, в качестве источника электроэнергии необходимо использовать солнечные батареи, энергию ветра. Дом необходимо построить из экологически чистых материалов, чтобы не навредить окружающей среде и т.д. [20, c.369].

Пример 2: В медицине. Как только вы решаетесь посетить врача, вы попадаете в мир очередей и несогласованных процессов.

Каким бы стало медицинское обслуживание, если бы оно вняло зову бережливого производства? Во-первых, главным действующим лицом был бы пациент, а ключевыми параметрами эффективности - затраты его времени и личный комфорт. Чтобы измерить это, нужно не отступать от пациента ни на шаг. (Для сравнения: традиционная система на первый план выдвигает организацию, которая должна эффективно "управляться". Пациенту отводится судьба странника среди организационных зарослей.)

Система медицинского обслуживания должна переосмыслить принцип деления на отделы. Ключевые компетенции должны быть сосредоточены в командах, составленных из специалистов различных профессий. Идея весьма проста: когда пациент попадает в систему, мультипрофессиональная команда (то есть "ячейка", если говорить языком заводского производства) берет его (или ее) под свой контроль и, если нужно, - лечит до полного выздоровления.

Для достижения этой цели доктора и медицинские сестры должны стать специалистами широкого профиля (а не "узкого", как того требует традиционная система) с тем, чтобы небольшая команда таких специалистов была способна решить большинство проблем больных. В то же время медицинское оборудование: установки, лаборатории и оборудование для ведения записей должно быть переосмыслено. Чтобы оборудование могло оптимально вписываться в систему, оно должно быть "правильным": небольшим, гибким, быстрым и универсальным, с набором инструментов, подходящим для каждой команды, которая будет его использовать. (Вместе с уменьшением размера оборудования соответственно сокращаются затраты и теряет актуальность проблема "стопроцентного использования".)

Что произойдет, если философия бережливого производства все-таки ляжет в основу медицинского обслуживания? Значительно сократятся время и число шагов для решения проблемы. Так как меньше информации будет теряться при передаче от специалиста к специалисту, качество обслуживания возрастет, меньше будет совершаться ошибок, уменьшится нужда в повторном лечении. Информационные системы и системы планирования смогут стать более простыми. Значительно сократятся затраты на каждый "случай" и на всю систему в целом [20, c.376].

Все примеры перечислять не будем, но в крации отметим, что бережливое производство используется везде где только можно, помимо перечисленных примеров также в государственном управлении, сфере услуг, в сервисе, рекламе, образовании и т.д.

Подведём итоги. Для современной системы производства характерно: гибкость (компьютеризированное производство, способное адаптироваться к различным вариантам одних и тех же операций); гибкие производственные системы‚ в том числе‚ системы производственных мастерских, проектное производство и фирма как система узкоспециализированных предприятий; высокая квалификация работников; использование творческого и полушаблонного труда; высококвалифицированный труд оператора, наблюдающего за процессом производства.

Современная гибкая система производства наиболее удобна в использовании, чем фордизм. Гибкая система имеет ряд положительных моментов такие как, 1) лёгкость в переналадке оборудования; 2) нет необходимости в покупке нового оборудования, при запуске нового вида продукции; 3) более высокая скорость производства, благодаря использованию робототехники, которая может работать по трехсменному графику на протяжении многих недель и даже месяцев. Предприниматель может сэкономить деньги на рабочей силе, ведь производством управляет компьютер, но для экономики в целом это ведёт к повышению уровня безработицы.

Постфордизм активно используется на небольших предприятиях специализированных (мелкосерийных) товаров и услуг для сегментированных рынков. Постфордизм выходит за рамки национальной экономики и национального рынка на глобальные рынки, включается в систему нового международного разделения труда.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследовательской работе была сделана попытка изучить путь развития фордизма от его истоков и до наших дней. Отправную точку развития фордизма связывают с именем Г.Форда, который является отцом – основателем этой системы и именно он впервые испытал эту систему в действии у себя на заводе. Во времена Г.Форда возникли все предпосылки для зарождения массового производства. Это развитие монополий, сращивание промышленного капитала с банковским, увеличение численности населения, рост урбанизации, появление новых отраслей промышленности, увелечение доли экспорта над импортом.

Система фордизм представляет из себя синтез, склад различных идей, которые получили своё развитие ещё в XVII – XIXвв. Сюда вошли идея разделения труда Адама Смита, идея стандартизации Эла Уитни, принцип участия рабочих в разделении прибыли предприятия Роберта Оуэна, идея движущейся ленты (конвейера). Г.Форд всего лишь доработал идею движущейся ленты. До него движущаяся лента не использовалась в тяжёлой промышленности, а использовалась, например, в мукомольной промышленности.

На практике система фордизм показала блестящие результаты. Г.Форду удалось оставить всех довольными. Во – первых, себя самого, т.к фордизм позволил сделать производство массовым и дешёвым, а в итоге очень прибыльным. Во – вторых, рабочих, т.к фордизму удалось снизить социальную напряжённость между предпринимателем и рабочими, был достигнут определённый компромисс. Предприниматель хорошо платит зарплату взамен за добросовестную работу рабочего. Г.Форд заложил основы массового производства на долгие годы.

Но время показало, что фордизм имел ряд недостатков. В первую очередь это широкое применение стандартизации, которая привела к единообразию товара, а в дальнейшем к перепроизводству. Многие покупатели были недовольны этим. При фордизме существовал один нюанс, для того чтобы запустить новую продукцию производственный завод необходимо было закрывать и заново переоборудовать, а это приводило к большим убыткам. Второй существенный недостаток фордизма это монотонная работа на конвейере. Фордизм не учитывал творческий потенциал работников, работник воспринимался как робот, который чётко выполнял свою работу. Массовое производство интересует в первую очередь количество произведённого товара, а не сотрудники.

На смену фордизму в 1980 – х гг. пришёл постфордизм, который исправил недостатки, присущие фордизму. Современное производство учитывает спрос каждого человека и старается избегать перепроизводство. Чтобы рынок стал более насыщен разнообразием товаров современная система производства стала гибкой. Гибкость заключается в том, что на одном и том же оборудовании можно изготавливать разную продукцию, меняя всего лишь компьютерную программу.

В отличие от фордизма в постфордизме центральное место занимает человек. Опыт показал, что сплочённая команда это залог успеха. Теперь рабочий имеет право участвовать в делах компании, знать все происходящие события в компании. Постфордизм учитывает творческий потенциал каждого сотрудника. Самую тяжёлую и монотонную работу теперь выполняет робот, а не человек. Рабочий может в любой момент поменять вид деятельности, для того чтобы труд был интересен, а не монотонен.

Как мы видим, фордизм за время своего развития претерпел определённые изменения, позволив преодолевать те просчёты, которые приводили к снижению конечной прибыли и вызывали напряжённость в отношениях между владельцем предприятий и рабочими. По нашему мнению, постфордизм отличается большей демократичностью, чем фордизм в первой половине XX в.