

Objektyp: **Advertising**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **13 (1955)**

Heft 4

PDF erstellt am: **29.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

CONCLUSIONS

Ces trois méthodes, « Sélection » — « Formation » — « Evaluation », constituent les bases fondamentales de l'organisation du personnel et des relations humaines. Appliquées avec un réel désir d'objectivité, de simplicité et de respect des nécessités industrielles et humaines, elles sont l'indispensable corollaire des méthodes techniques de rationalisation moderne.

Protégeant l'entreprise contre ce qui entrave son essor et réduit le potentiel du personnel, défendant ce dernier contre l'arbitraire et ce qui blesse sa dignité, ces méthodes créent un climat favorable à l'épanouissement de l'individu et gagnent son adhésion à l'amélioration de la production et de la qualité : par contre-coup, elles stimulent le rendement de l'entreprise et le dynamisme économique.

Certes l'entreprise, et l'usine en particulier, ne sont pas des œuvres philanthropiques, ni des institutions d'éducation puisque leur but est purement économique et productif. Mais pour atteindre cet objectif, l'entreprise fait appel aux forces physiques, intellectuelles et morales des individus. Ces forces ne seront maxima, c'est-à-dire au service de cet objectif, que si l'entreprise sait les découvrir et les utiliser.

Ces trois méthodes sont donc des outils avec lesquels on peut atteindre ce résultat et construire l'avenir, mais à une condition : que les chefs, comme les exécutants, restent convaincus que « l'efficacité du tout est faite de celle des parties » et qu'il n'y a pas opposition entre « qualité et quantité » — « vitesse et précision » — « rationalisation et joie au travail » là où il y a « vérité » — « justice » et « compréhension ».

« On peut acheter le temps d'un homme, sa présence physique à un endroit donné, on peut acheter un nombre donné de mouvements spécialisés par jour et par heure, mais on ne peut pas acheter l'enthousiasme, l'initiative et la loyauté. On ne peut pas acheter le dévouement des cœurs, des esprits et des âmes. On doit les gagner.¹ »

¹ D'après une citation du président d'une grande entreprise américaine.

Tous les services du

CRÉDIT FONCIER VAUDOIS

auquel est adjointe la

CAISSE D'ÉPARGNE CANTONALE

garantie par l'Etat

sont à votre entière disposition

36 agences dans le canton - LAUSANNE