

हेनरी फायोल यांची व्यवस्थापणाची 14 तत्वे (Henry Fayol 14 Principal Of Management)

हेनरी फायोल यांना आपण आधुनिक व्यवस्थापण सिद्धांताचे जनक म्हणुन ओळखतो.कारण हेनरी फायोल यांनी व्यवस्थापणाची एक नवीन संकल्पणा आपल्या लक्षात आणुन दिली.

त्यांनी एका सामान्य सिद्धांताची मांडणी केली होती जो सिद्धांत व्यवस्थापणाच्या सर्व स्तरावर तसेच विभागांमध्ये समान पद्धतीने लागू होतो.

कुठल्याही अँक्टिव्हिटीचे आयोजन आणि नियमन करण्यासाठी व्यवस्थापकांद्वारे हेनरी फायोल यांच्या सिद्धांताचा वापर केला जात असतो.

आज आपण हेनरी फायोल यांच्या अशाच 14 तत्वांविषयी सविस्तरपणे जाणुन घेणार आहोत.

हेनरी फायोल यांची व्यवस्थापणाची 14 तत्वे कोणकोणती आहेत?

जे विद्यार्थी इयत्ता दहावी तसेच खासकरून बारावी मध्ये शिकत असलेले जे विद्यार्थी बिझनेस मॅनेजमेंटचा अभ्यास करीत असतात.

त्यांना एका गोष्टीची नक्की खात्री असते की हेनरी फायोल यांच्या व्यवस्थापणाच्या 14 तत्वांपैकी कमीत कमी दोन ते तीन तत्वे तरी त्यांना परिक्षेमध्ये विचारली जाणारच आहेत.

म्हणून आज आपण हेनरी फायोल यांनी सांगितलेली व्यवस्थापणाची चौदा तत्वे कोणकोणती आहेत? हे सविस्तरपणे जाणुन घेऊया.

जेणेकरून परिक्षेत यापैकी कोणतेही तत्वे विचारले गेले तरी आपण हमखासपणे त्याचे उत्तर लिहू शकतो.

हेनरी फायोल यांची व्यवस्थापणाची 14 तत्वे पुढीलप्रमाणे आहेत :

1) कामाचे विभाजन (Division Of Work) :

2) अधिकार आणि जबाबदारी (Authority And Responsibility) :

3) शिस्त (Discipline) :

4) आदेशामधील ऐक्य (Unity Of Command) :

5) एक दिशा,दिशेमधील ऐकता (Unity Of Direction):

6) वैयक्तिक स्वार्स्य अधिनता (Subordination Of Individual Interest) :

7) मानधन तसेच मोबदला(Renumeration) :

8) केंद्रीकरण (Centralization) :

9) स्केलर चेन (Scaler Chain) :

10) क्रम (Order) :

11) निपक्षपात (Equity) :

12) स्थिरता(Stability) :

13) पुढाकार (Initiative) :

14) इस्प्रीट डी कॉर्प्स Esprit De Corps):

1)कामाचे विभाजन (Division Of Work) :

हेनरी फायोल यांना दृढपणे विश्वास होता की जर कोणतेही काम कामगारांमध्ये विभाजित करण्यात आले तर याने उत्पादनाच्या गुणवत्तेत वाढ होते.

याचसोबत वर्क डिव्हाईड केले गेल्यामुळे कामगारांच्या उत्पादकतेत,अचुकतेत आणि गतीमध्ये देखील वाढ होत असते.असा निष्कर्ष हेनरी फायोल यांनी काढला होता.हे तत्व व्यवस्थापकीय आणि तांत्रिक या दोन्ही स्तरांच्या कामांसाठी योग्य ठरत असते.

कारण जर आपण एकच काम करत बसलो तर आपली इतर कामे याने अपुरी राहू शकतात. म्हणून आपण जितके होईल तितके आपले काम छोटछोट्या भागात डिव्हाईड करायला हवे. याने आपला कामाचा वेग तर वाढतोच शिवाय उत्पादनात देखील वाढ होत असते.

2) अधिकार आणि जबाबदारी (Authority And Responsibility) :

अधिकार आणि जबाबदारी या दोघेही व्यवस्थापणाच्या दोन मुख्य बाबी मानल्या जातात. प्राधिकरण हे व्यवस्थापकाला अधिक कार्यक्षमपणे कार्य करण्यास साहाय्य करीत असते.

आणि जबाबदारी ही त्याला त्याच्या मार्गदर्शनाखाली नेतृत्वाखाली जे काम केले जाते. त्यासाठी जबाबदार ठरवत असते.

म्हणजेच समजा आपल्याला काही कामगारांवर ते व्यवस्थित काम करत आहे किंवा नाही हे लक्ष ठेवायची जबाबदारी दिली गेलेली आहे पण एखादा कामगार नीट काम करत नसताना जर आपण त्याला बोलू शकत नसलो तर आपल्याकडे फक्त जबाबदारी येत असते अधिकार आलेला नसतो. ज्यामुळे ते काम व्यवस्थित शिस्तबद्धपणे होऊ शकत नाही.

म्हणून हेनरी फेयोल यांनी असे सांगितले आहे की कोणतीही संस्था तसेच कंपनी तेव्हाच कोणतेही कार्य करू शकते जेव्हा अधिकार आणि जबाबदारी हे दोघे कंपनीच्या व्यवस्थापकाकडे असतात.

3) शिस्त (Discipline) :

अनुशासन आणि शिस्तीशिवाय कुठलेही ध्येय तसेच कार्य साध्य होत नसते. म्हणून कोणत्याही कार्यासाठी शिस्त, अनुशासन हे एक प्रमुख मुल्य मानले जाते.

म्हणजे समजा आपण आजचे काम उद्यावर ढकलले तर याने आपले ध्येय देखील एक दिवस पुढे ढकलेले जात असते. पण त्याचठिकाणी आपण शिस्तप्रियता बाळगली आणि रोजचे काम रोजच केले तर याने आपल्याला आपले ध्येय लवकर गाठता येत असते तसेच आपले कार्य लवकरात लवकर पूर्ण करता येत असते.

म्हणून कामात शिस्त आणि अनुशासन असणे फार गरजेचे मानले जात असते.

4) आदेशामधील ऐक्य (Unity Of Command) :

आदेशामधील ऐक्य हे देखील व्यवस्थापणाचे एक महत्वाचे तत्वे मानले जाते.म्हणजे याचा अर्थ असा होतो की एका कर्मचारीचा एकच बाँस असायला हवा आणि त्या कर्मचारीने त्या एकाच बाँसच्या आदेशाचे पालन करायला हवे.

कारण एका कर्मचारीचे एकापेक्षा अधिक बाँस असतील तर आपण कुणाच्या आदेशाचे पहिले पालन करावे याबाबतीत कर्मचारीचा गोंधळ उडू शकतो.

5) एक दिशा,दिशेमधील ऐकता (Unity Of Direction):

जे कर्मचारी एक समान कार्य पुर्ण करण्यासाठी गुंतलेले आहेत त्यांनी एक ध्येयी असायला हवे.म्हणजेच एका कंपनीत काम करत असलेल्या सर्व कर्मचारींचे कोणतेही कार्य करण्याचे ध्येय आणि उददिष्ट एक असायला हवे.

याने सर्व जण एकाच दिशेत काम गतीशीलपणे काम करत असल्याने काम लवकर पुर्ण होते आणि जे ध्येय गाठायचे निश्चित केले आहे ते देखील लवकर साध्य होत असते.

6) वैयक्तिक स्वारस्य अधिनता (Subordination Of Individual Interest) :

हेनरी फायोल असे म्हणतात की कुठल्याही कंपनी तसेच संस्थेने आपले ध्येय अशा पद्धतीने सेट करायला हवे की जरी कर्मचारी आपल्या स्वताच्या हितासाठी काम करत असला तरी त्याच्या वैयक्तिक हितासोबत कंपनीचे हित देखील साधले जाईल.

म्हणजेच याने वैयक्तिक हेतु आणि सामाजिक हेतु हे दोघे साध्य होतील.

उदा.एका कोचिंग इंस्टीटयुटमध्ये शिक्षण घेत असलेल्या विद्यार्थ्यांचा हेतू असतो की आपल्याला सगळ्यात चांगले मार्क मिळावे.याचसोबत कोचिंग इंस्टीटयुटचा हेतु देखील हाच असतो की आपल्या इंस्टीटयुटमध्ये शिकत असलेल्या विद्यार्थ्याला चांगले मार्क मिळावे

आणि मग जेव्हा चांगले गुण मिळल्यावर विद्यार्थ्यांचा वैयक्तिक हेतु साध्य होतो तेव्हा इंस्टीटयुटचा हेतू देखील आपोआप साध्य होऊन जात असतो.

7) मानधन तसेच मोबदला(Renumeration) :

हेनरी फायोल म्हणतात की आपल्या कंपनीत काम करत असलेल्या सर्व कर्मचारींना समान मानधन दिले गेले पाहिजे.

म्हणजेच प्रत्येक कर्मचारीला त्याच्या गुणवत्तेनुसार पात्रतेनुसारच वेतन दिले गेले पाहिजे. जेवढे वेतन घेण्याच्या ते पात्र आहेत तेवढे त्यांना दिलेच गेले पाहिजे. कारण एक कर्मचारी आपल्या कंपनीत मन लावून एकदम स्फूर्तीने काम तेव्हाच करतो जेव्हा त्याला त्याच्या पात्रता आणि गुणवत्तेनुसार योग्य वेतन दिले जाते.

म्हणजेच समजा आपल्या कंपनीला करोडोचा फायदा एखाद्या कर्मचारीमुळे होतो आहे आणि आपण त्याला काही वीस ते तीस हजारच सॅलरी देऊ केली तर तो कर्मचारी आपले काम पुढच्यावेळी मन लावून पूर्ण स्फूर्तीने करणार नाही पण याच ठिकाणी आपण त्याला दहा ते पंधरा लाखाचे पॅकेज दिले तर तो कर्मचारी अधिक मन लावून जोमाने कंपनीच्या प्रगतीसाठी काम करेल. कारण यात त्याला त्याची प्रगती देखील होताना दिसून येत असते.

8) केंद्रीकरण (Centralization) :

सेंट्रलाइझेशन म्हणजे कंपनीतील फक्त काही मोजक्याच मुख्य व्यक्तीकडे कोणताही निर्णय घेण्याची सत्ता तसेच पावर असणे.

आणि डिसेंट्रलाइझेशन म्हणजे कंपनीतील सर्व काही व्यक्तीकडे कोणताही निर्णय घेण्याची सत्ता तसेच पावर असणे.

हेनरी फायोल यांचे असे मत आहे कोणत्याही कंपनीने पूर्णपणे सेंट्रलाइज असु नये तसेच डिसेंट्रलाइज देखील असु नये. दोघांचे एक कॉम्बिनेशन बाळगायला हवे.

म्हणजेच काही सेंसेटिव्ह एरियातील महत्वाचे निर्णय घेण्याचा हक्क फक्त काही मुख्य व्यक्तींकडे असायला हवा.

आणि काही दैनंदिन कामाचे निर्णय घेण्याची जबाबदारी सर्व कर्मचारींकडे असायला हवी. याने आपल्या कंपनीतील कर्मचारींकडे देखील एक अधिकार असेल ज्याने ते त्याचे जबाबदारीने पालन करतील.

9) क्रम (Order) :

हेनरी फायोल यांनी सांगितलेल्या ऑर्डर ह्या शब्दाचा अर्थ हुकुम नसुन कोणतेही कार्य करण्याची एक प्रॉपर पद्धत तसेच क्रम असायला हवा असा आहे. म्हणजेच कोणत्याही कंपनी तसेच संस्थेत प्रत्येक गोष्टीची प्रॉपर अरेंजमेंट असायला हवी.

म्हणजे आपल्याला एखाद्या कॉलेजमधील प्रोफेसरला भेटायचे आहे तर आपण स्टाफ तसेच टीचर्सरूम मध्ये जाणार किंवा प्रिन्सिपलला भेटायचे असेल तर आपण डायरेक्ट प्रिन्सिपल रूममध्ये जाणार असा कुठल्याही कार्यपद्धतीचा आपला एक क्रम असतो. म्हणजेच प्रत्येक विशिष्ट गोष्टीसाठी कार्यासाठी एक प्रॉपर आणि परटीक्युलर प्लेस तसेच थिंक असायला हवी.

म्हणजेच प्रत्येक कार्याचे बाबीचे एक प्रॉपर प्लेस तसेच थिंक तसेच अरेंजमेंट असेल तर याने आपला वेळ त्या वस्तु बाबी शोधण्यात वाया जात नसतो.

10) निपक्षपात (Equity) :

निपक्षपात म्हणजेच सर्व कर्मचारीसोबत कंपनीने समानतेने वागले पाहिजे कुठल्याही कर्मचारीसोबत भेदभाव करू नये. एकावर अधिक लक्ष देणे एकावर कमी लक्ष केंद्रित करणे असा प्रकार करू नये.

11) स्थिरता (Stability) :

जेव्हा एखाद्या कर्मचारीला एक स्टेबल वर्क मिळत असते जिथुन त्याला पुन्हा कोणी काढू शकत नाही तेव्हा कर्मचारीला आपल्या कामात सुरक्षितता जाणवत असल्याने तो आपल्या परमनंट कंपनीसाठी अधिक जोमाने आणि मन लावून काम करत असतो आणि कंपनीची अधिक प्रगती कशी होईल हे बघत असतो. कारण तिथुन त्याला जाँबवरून भविष्यात काढून टाकले जाईल अशी कुठलीही भीती त्याच्या मनात राहत नसते.

म्हणून कर्मचारीला आपण त्याच्या कामात सुरक्षितता प्रदान करणे फार गरजेचे असते.

12) स्केलर चेन (Scaler Chain) :

आपल्या कंपनीतील माहिती एका सिक्वेन्समध्ये असली पाहिजे.

म्हणजे समजा वर्गातील एखाद्या विद्यार्थ्याला काही सांगायचे असेल तर तो ती गोष्ट आपल्या वरागातील मॉनीटरला पहिले सांगतो मग मॉनिटर ती गोष्ट शिक्षकांना सांगतो मग शिक्षक हेड ऑफ डिपार्टमेंटकडे कळवतील आणि हेड ऑफ डिपार्टमेंट प्राचार्याकडे कळवतात असा एक सिक्वेन्स कंपनीमध्ये कामाचा असायला हवा असे फेयोल सांगतात.

पण फेयोलने याबाबतीत एक मिड वे देखील तयार केला आहे ज्यात इमरजन्सीमध्ये आपण सिक्वेन्स फॉलो न करता डायरेक्ट इंफरमेशन जिथे पोहचवायची तिथे पोहचवू शकतो.पण असे आपण फक्त अधिक आवश्यकता असल्यास आणि इमरजन्सीमध्ये महत्वाची माहिती पोहचवायची असल्यास ही सिक्वेन्स चेन तोडू शकतो.अन्यथा नाही.असे फेयोलने सांगितले आहे.

13) पुढाकार (Initiative) :

फेयोल असे सांगतात की कर्मचारीच्या मनात काम करण्यासाठी आत्मप्रेरणा स्फूर्ती तेव्हाच जागृत होईल जेव्हा आपण त्याला कंपनीच्या कुठल्याही कामात पुढाकार देत असतो.

तेव्हा कंपनीतील कर्मचारीच्या मनात माझा पण इथे काही रूबाब आहे वट आहे माझे पण इथे काही धकते माझे मत इथे ऐकले जाते अशी भावना निर्माण होत असते.ज्याने तो देखील कंपनीच्या कोणत्याही समारंभात कार्यक्रमात स्वताहून मदतीसाठी पुढाकार घेत असतो.कंपनीच्या हितासाठी आपला अमूल्य सल्ला देखील देत असतो ज्याने कंपनीला अधिक लाभ प्राप्त होण्यास मदत होत असते.

14) इस्प्रिट डी काँप्स Esprit De Corps):

फेयोल असे सांगतात की एकटा चाललो तर आपण काहीच करू शकत नसतो पण जेव्हा आपण टीमसोबत चालत असतो.तेव्हा आपण खूप प्रगती करतो.म्हणजेच कंपनीच्या प्रगतीत कर्मचारीचा देखील मोठा वाटा असतो असे फेयोलने आपणास सांगितले आहे.

म्हणजेच कंपनीतील टीम मेंबरच्या सहभागाशिवाय सपोर्टशिवाय कुठलीही कंपनी यश प्राप्त करू शकत नसते.म्हणजेच टीम वर्कला फेयोलने इथे अधिक महत्व दिलेले आपणास दिसून येते.

