

14 principů managementu

Henri Fayol (1841 – 1925)

1. **Dělb práce (Division of work)**. Specializace umožňuje lidem získávat zkušenosti a zlepšovat postupně své návyky. Takovým způsobem může člověk zvyšovat produktivitu.
2. **Zplnomocňování (Authority)**. Právo dávat příkazy, s nimiž musí být v rovnováze zodpovědnost a povinnosti spojené s danou funkcí.
3. **Disciplína (Discipline)**. Spolupracovníci musí plnit příkazy. Je nutné si uvědomit dvě stránky: spolupracovníci budou plnit příkazy, pouze tehdy, bude-li management používat správné vedení.
4. **Jednotné příkazování (Unity of Command)**. Každý pracovník by měl mít pouze jednoho nadřízeného, aby nedocházelo k protichůdným příkazům.
5. **Jednotné směřování (Unity of Direction)**. Lidé vykonávající stejné činnosti, musí mít stejné úkoly a plán směřující ke společnému cíli. Je to nezbytné pro zajištění jednoty a koordinace v organizaci. Jednotné příkazování neexistuje bez směřování ke společným cílům, ale nemusí být samozřejmě jeho následkem.
6. **Podřízení osobního zájmu (Subordination of individual interest)** společnému zájmu. Management musí chápat, že cíle firmy jsou vždy prvořadě.
7. **Odměňování (Remuneration)**. Mzda je důležitým faktorem motivace – Fayol při analýze různých možností dospěl k názoru, že neexistuje dokonalý systém.
8. **Centralizace (Centralization)**(nebo decentralizace). Stupeň centralizace závisí na stavu podniku/organizace a kvalitě personálu.
9. **Skalární řetězec (Scalar Chain)** (vertikála zplnomocnění). Hierarchie je nutná pro jednotné směřování. Ale horizontální komunikace je také potřebná. Skalární řetězec se vztahuje k počtu úrovní v hierarchii od nejvyšší pozice k nejnižší úrovni v organizaci. Tato hierarchie nemusí být příliš velká a zahrnovat mnoho úrovní.
10. **Řád/pořádek (Order)**. Je nevyhnutelný materiálový pořádek i společenský řád. První minimalizuje dobu prostojů a materiálových toků. Druhého se dosahuje prostřednictvím organizace a výběru.
11. **Spravedlnost (Equity)**. Při řízení podniku je nutné „spojení dobra (přátelství) a spravedlnosti.“ Dobré zacházení se zaměstnanci je důležité pro vytváření spravedlnosti.
12. **Stabilita personálu (Stability of tenure of personnel)**. Zaměstnanci pracují lépe v podmínkách pracovní jistoty a možnosti rozvoje kariéry. Nejistota v práci a vysoká míra fluktuace zaměstnanců ovlivňují negativně organizaci.
13. **Iniciativa (Initiative)**. Umožnění toho, aby všichni zaměstnanci mohli projevovat svou iniciativu je jistým zdrojem síly pro organizaci. To platí i v případech, které vyžadují ze strany manažerů určité ústupky související s jejich ješitností.
14. **Korporátní duch (Esprit de corps)**. Management musí stimulovat morálku svých zaměstnanců. Proto Fayol dále navrhuje, že „je nutný reálný talent pro koordinaci chování, podněcování nadšeného úsilí, podporování schopnosti všech osob a je nutné odměňovat nadstandardní výkony každého bez provokování revnivosti a narušování harmonických vztahů.“