

## टेलर तथा फेयोल—तुलनात्मक अध्ययन (TAYLOR AND FAYOL—A COMPARATIVE STUDY)

### समानताएँ (Points of Similarity)

टेलर तथा फेयोल दोनों ही उच्च श्रेणी के प्रबन्ध विशेषज्ञ थे अतः उनके कार्यों में पर्याप्त समानताएँ विद्यमान हैं जोकि निम्न हैं—(1) टेलर तथा फेयोल दोनों ही प्रबन्ध की दशाओं को सुधारना चाहते थे। इसी लक्ष्य की प्राप्ति के लिए दोनों ने ही कार्य किया। (2) दोनों ही प्रबन्ध को विवेकपूर्ण तथा व्यवस्थित आधार प्रदान करना चाहते थे। इसके लिए टेलर ने 'वैज्ञानिक प्रबन्ध' का आधार प्रदान किया तथा फेयोल ने 'प्रशासन के सामान्य सिद्धान्त' का उद्गम एवं विकास किया। प्रबन्ध का आधुनिक विज्ञान दोनों से ही प्रेरणा लेता है। (3) दोनों ही अपने जीवन में प्रबन्धक के पदों पर कार्य कर चुके थे तथा अपने अनुभवों की छाप प्रबन्ध के क्षेत्र में लगाई। दोनों ने ही अपने व्यावहारिक अनुभवों के आधार पर वैज्ञानिक प्रबन्ध के विकास में अमूल्य सहयोग प्रदान किया। (4) दोनों ने ही प्रबन्ध के क्षेत्र में मानव तत्व के महत्व को पहचाना। उन दोनों का यह दृढ़ विश्वास था कि जब तक मानव के साथ विभिन्न स्तरों पर मानवीय व्यवहार नहीं किया जायेगा, तब तक औद्योगिक अथवा व्यावसायिक सफलता की कामना करना सर्वथा निरर्थक होगा। (5) दोनों ने ही कुशल प्रबन्ध हेतु 'प्रबन्ध के सिद्धान्तों' का प्रतिपादन किया तथा उनके पालन करने एवं उनका विकास करने पर बल दिया। (6) दोनों ने ही प्रबन्धक के तकनीकी व पेशा पहलू पर बल दिया। (7) दोनों ने ही प्रबन्ध के क्षेत्र में नियोजन पर बल दिया। (8) दोनों की ही यह धारणा थी कि प्रबन्ध एक 'अर्जित प्रतिभा' है, 'जन्मजात नहीं'। अतएव इसे विकसित किया जाना चाहिए।

### असमानताएँ (Points of Dissimilarity or Difference)

टेलर तथा फेयोल—उच्च श्रेणी के प्रबन्ध विज्ञान के इन दोनों विशेषज्ञों में उपर्युक्त समानताओं के होते हुए भी अनेक असमानताएँ विद्यमान हैं जोकि मुख्य रूप में निम्न हैं—(1) टेलर ने अपना कार्य प्रबन्ध के स्तर की निम्नतम श्रेणी से शुरू किया। इसके कारण उसके अध्ययन का केन्द्र-बिन्दु 'श्रमिक' था। इसके विपरीत, फेयोल ने अपना कार्य प्रबन्ध के स्तर की उच्चतम श्रेणी से प्रारम्भ किया। इसके कारण उसके अध्ययन का केन्द्र-बिन्दु 'प्रबन्धक' था। उन्होंने 'समन्वय', 'निर्देशन की एकता' तथा 'सहयोग' जैसे प्रबन्ध के सिद्धान्तों पर विशेष रूप से बल दिया। (2) टेलर ने श्रमिकों की कार्य-कुशलता के बढ़ाने पर बल दिया तथा इसी क्षेत्र में अपने विभिन्न



प्रयोग (जैसे—समय अध्ययन, गति अध्ययन तथा थकान अध्ययन) किये। इसके विपरीत, फेयोल का दृष्टिकोण काफी विस्तृत होने के कारण उन्होंने प्रबन्ध के ऐसे सिद्धान्तों का प्रतिपादन किया जिन्हें प्रशासन के विभिन्न क्षेत्रों में सरलता से लागू किया जा सकता है। अधिकांश विद्वानों की सम्मति में टेलर 'कुशलता विशेषज्ञ' थे तथा फेयोल 'प्रशासन विशेषज्ञ' थे। (3) टेलर ने कारखाने के प्रबन्ध तथा उत्पादन के इन्जीनियरिंग पक्ष (जैसे—यन्त्रों एवं औजारों का प्रमापीकरण) की ओर विशेष रूप में ध्यान दिया। इसके विपरीत, फेयोल ने प्रबन्धक के कार्यों की ओर विशेष रूप में ध्यान दिया। (4) टेलर की विचारधारा सैद्धान्तिक है, जबकि फेयोल की विचारधारा व्यावहारिक है। (5) टेलर वैज्ञानिक प्रबन्ध स्कूल के समर्थक थे, जबकि फेयोल व्यवहारवादी स्कूल के। (6) टेलर ने क्रियात्मक संगठन द्वारा श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ाने पर बल दिया, जबकि फेयोल ने प्रशासन के सिद्धान्तों द्वारा प्रशासनिक क्षमता को बढ़ाने पर बल दिया। (7) टेलर ने व्यक्ति विशेष पर बल दिया, जबकि फेयोल ने व्यक्तियों के समूह पर बल दिया। (8) नई परिस्थितियों के प्रभाव में टेलरवाद में बहुत परिवर्तन हो गया है किन्तु फेयोल के सिद्धान्त आज भी उतने ही उपयोगी एवं उपयुक्त हैं।

### निष्कर्ष (Conclusion)

प्रबन्ध विज्ञान विशेषज्ञ श्री उर्विक (Urwick) ने टेलर तथा फेयोल इन दोनों विद्वानों के योगदान का तुलनात्मक विवरण इन शब्दों में प्रस्तुत किया—“टेलर तथा फेयोल दोनों के ही कार्य एक-दूसरे के पूरक थे। इन दोनों ने ही यह अनुभव किया कि प्रबन्ध के प्रत्येक स्तर पर कर्मचारियों एवं उनके प्रबन्ध की समस्या औद्योगिक सफलता की कुंजी है। दोनों ने ही इस समस्या के समाधान के लिए वैज्ञानिक तरीकों का प्रयोग किया है। यद्यपि टेलर ने मुख्यतः औद्योगिक प्रबन्ध के क्रम में नीचे से ऊपर की ओर क्रियात्मक स्तर पर कार्य किया, जबकि फेयोल ने जनरल मैनेजर के पद पर ध्यान केन्द्रित करके ऊपर से नीचे की ओर कार्य करने पर जोर दिया। वस्तुतः यह अन्तर उनके बहुत भिन्न व्यवसाय क्रमों का प्रतिबिम्ब मात्र था।

चिर-प्रतिष्ठित अथवा संस्थापक प्रणालियों अथवा दृष्टिकोणों की आलोचनाएँ अथवा सीमाएँ (Criticisms or Limitations of Classical Systems or Approaches)—चिर-प्रतिष्ठित प्रणालियों अथवा दृष्टिकोणों द्वारा प्रबन्ध के क्षेत्र में मूल्यवान योगदान के होते हुए भी इनकी निम्न आधारों पर आलोचना की जाती है—

(1) अवैज्ञानिक आधार (Unscientific Basis)—चिर-प्रतिष्ठित विचारधारा की अधिकांश अवधारणाएँ एवं सिद्धान्त व्यक्तिगत अनुभवों एवं सीमित अवलोकनों पर आधारित हैं। उनका किसी भी स्तर पर साक्ष्यों द्वारा प्रमाणन नहीं किया गया है।

(2) अस्पष्ट एवं सामान्य (Vague and General)—चिर-प्रतिष्ठित विचारधारा की अधिकांश अवधारणाएँ एवं सिद्धान्त अस्पष्ट एवं सामान्य हैं जिनके कारण उन्हें वास्तविक जीवन परिस्थितियों में लागू करना कठिन है। साइमन (Simon) के शब्दों में, “वे बहुलता, अत्यधिक सरलीकरण एवं वास्तविकता के अभाव से ग्रसित हैं।”<sup>1</sup>

(3) संगठनों के बारे में स्थिर विचार (Static View of Organisations)—चिर-प्रतिष्ठित प्रणालियों अथवा दृष्टिकोणों के विचार संगठन के बारे में स्थिर होते हैं, जबकि वास्तविकता यह है कि प्रत्येक संगठन गत्यात्मक होता है जिसमें निरन्तर समायोजनों की आवश्यकता होती है। प्रशासनिक प्रबन्ध के जन्मदाता हेनरी फेयोल एवं अन्य विचारकों ने मार्गदर्शक बातें बतायी हैं, वे अब केवल इतिहास की बात बनकर रह गयी हैं।

(4) बन्द प्रणाली मान्यताएँ (Closed System Assumptions)—चिर-प्रतिष्ठित दृष्टिकोण प्रणाली एवं सिद्धान्त संगठन पर पर्यावरण के प्रभावों पर ध्यान नहीं देते हैं और इस प्रकार बन्द प्रणाली बनकर रह गये हैं। बन्द प्रणाली का पर्यावरण से कोई सम्बन्ध नहीं है, जबकि वास्तविकता यह है कि प्रत्येक संगठन सामाजिक-सांस्कृतिक एवं वैधानिक पर्यावरण में क्रियाशील होता है।

(5) मानवीय व्यवहार की उपेक्षा (Human Behaviour Ignored)—चिर-प्रतिष्ठित विचारधारा ने मानवीय व्यवहार की घोर उपेक्षा की है। उन्होंने श्रमिकों को मशीन तुल्य माना है जिनसे आर्थिक प्रेरणाएँ रूपी बटन को दबाकर मनमाना काम लिया जा सकता है। वास्तविकता यह है कि मानवीय व्यवहार बहुत जटिल होता है जिसे अनेक सामाजिक, मनोवैज्ञानिक एवं आर्थिक घटकों के द्वारा प्रतिपादित किया जा सकता है। श्रमिक प्रायः

—Simon

1 “They suffer from superficiality, over simplification and lack of realism.”



समूह में कार्यरत होते हैं। उनकी कुशलता एवं विवेकशीलता का मापन मनोवैज्ञानिक क्षमता से नहीं किया जा सकता है। इसके लिए सामाजिक, आर्थिक तथा अनार्थिक अभिप्रेरणाओं की आवश्यकता होती है। इसके अतिरिक्त चिर-प्रतिष्ठित विचारधारा को लोगों ने स्थिर माना है, जबकि वास्तविकता यह है कि यह अत्यधिक गत्यात्मक है। मानवीय व्यवहार के बारे में चिर-प्रतिष्ठित मान्यताएँ उनमें असन्तोष, संघर्ष, मनमुटाव एवं अकुशलता की भावना उत्पन्न कर सकती हैं।

(6) सार्वभौमिकता की अवधारणा का दावा मिथ्या है (Claim of Universality Concept is False)—आलोचकों की दृष्टि में चिर-प्रतिष्ठित की अवधारणा का दावा कि प्रबन्धकीय सिद्धान्त सार्वभौमिक हैं, एक मिथ्या है। वास्तविकता यह है कि कई प्रबन्धकीय अध्ययनों में इन्हें असफल पाया गया है। यही नहीं, प्रबन्धकीय सिद्धान्त एक-दूसरे के प्रतिकूल हैं। बिना सम्बन्धित लोगों एवं उनके व्यवहार को ध्यान में रखते हुए संगठन को सत्ता सम्बन्धों की एक औपचारिक संरचना मानना एक खतरनाक अवधारणा है।