



Organizzazione aziendale

In base a come vengono regolati i rapporti tra i diversi rami dell'azienda e al modo di impostare il lavoro, si possono avere diversi modelli di organizzazione aziendale. Tra i principali, ci sono l'organizzazione lineare, l'organizzazione funzionale e l'organizzazione mista.

L'organizzazione lineare

Viene detta anche gerarchica. In questo tipo di organizzazione, ogni componente dipende e riceve ordini unicamente dal suo diretto superiore. Ideata dal francese Henry Fayol (1841-1925), evidenzia un rapporto piramidale del comando. In questo tipo di organizzazione gerarchico-verticale si hanno una maggiore garanzia circa l'unità nell'indirizzo generale dell'azienda e una rigida disciplina. Tuttavia, le informazioni, che devono sempre risalire al vertice per poi ritornare ai singoli responsabili, viaggiano in modo assai lento e macchinoso, con conseguente lentezza nelle stesse decisioni da prendere.



L'organizzazione funzionale

Ideata da Frederick Winslow Taylor (1856-1915), l'organizzazione funzionale consiste nella suddivisione delle funzioni da svolgere, in modo che ad ogni dipendente sia affidato un compito ben preciso, definito e specifico (divisione "scientifica" del lavoro). Egli potrà ricevere ordini non solo dal suo diretto superiore, ma anche da altri dirigenti, in rapporto alle sue funzioni e competenze.

Questo tipo di organizzazione detta appunto "taylorismo" è caratterizzato dai seguenti punti:

- suddivisione del processo lavorativo, in quanto le operazioni di lavoro sono ripartite in base alle fasi fondamentali del ciclo produttivo (parcellizzazione), assegnando ad ogni operaio possibilmente una sola operazione meccanizzandone i movimenti;
- subordinazione del lavoro al movimento delle macchine o al sistema di macchine;
- creazione di un sistema di lavoro "chiuso", all'interno del quale ogni operazione viene predeterminata e controllata, la durata dei singoli movimenti è cronometrata e i movimenti inutili devono essere aboliti, evitando tempi morti;
- programmazione del lavoro e delle macchine di esclusiva competenza di tecnici e dirigenti (l'operaio deve svolgere materialmente i compiti a lui assegnati).



Il primo a mettere in pratica queste idee di Taylor fu il costruttore di automobili Henry Ford (1863-1947) che, all'inizio del Novecento, realizzò nella sua fabbrica di Detroit la prima catena di montaggio, strumento e simbolo dell'alienazione del lavoro nella società industriale, rimasto in uso fino all'introduzione delle nuove tecnologie a partire dagli anni Settanta.

L'organizzazione mista

Comprende l'aspetto gerarchico e quello della specializzazione tipico dell'organizzazione funzionale. Si deve tuttavia sottolineare che le imprese attuali dedicano molto spazio e notevoli risorse ai nuovi modelli organizzativi, spostando l'attenzione dalla fase produttiva a quella progettuale. Di conseguenza, l'impresa di una certa dimensione, sul piano organizzativo generalmente comprende:

- la direzione generale, che sta al vertice dell'organizzazione e prende le decisioni d'indirizzo dell'azienda;
- la direzione tecnica, che è propria dell'azienda industriale e sovrintende ai processi di lavorazione e di produzione e al controllo qualità. Da essa dipendono l'ufficio studi e progettazione, i vari servizi tecnici (manutenzione, impianti, collaudi), i servizi ausiliari e la gestione del magazzino;
- la direzione amministrativa, che si occupa dei servizi generali dell'azienda come la contabilità, i finanziamenti, gli affari legali. In alcune aziende, questo settore si occupa anche della gestione del personale e delle risorse umane, mentre in altre vi è un'apposita direzione;
- la direzione commerciale, che si interessa della commercializzazione e della vendita dei prodotti. Inoltre, si occupa delle forniture di materie prime e di tutto ciò che è necessario per la produzione. Comprende, quindi, gli uffici acquisti e vendite, il marketing, gli uffici promozionali per le pubbliche relazioni e per le ricerche di mercato.

L'organizzazione del lavoro oggi

L'affermazione della società post-industriale ha comportato il superamento di alcuni principi del taylorismo. Si è imposta una diversa organizzazione del lavoro, più produttiva e gratificante, i cui aspetti principali sono i seguenti:

- riduzione della monotonia e della ripetitività, assegnando al lavoratore, all'interno di un'area produttiva, mansioni e compiti diversi e differenziati;
- maggiore coinvolgimento del lavoratore nel processo produttivo in un nuovo rapporto tra caporeparto e dipendente fondato su una maggiore collaborazione, pur rimanendo in una tipologia di lavoro esecutivo;
- costituzione di gruppi o squadre di lavoro che, in una nuova ristrutturazione dell'azienda, vede i lavoratori uniti nella realizzazione non più di una singola e ripetitiva operazione, ma di un'intera e più vasta fase all'interno del processo produttivo.

