

Da  
**DIREZIONE INDUSTRIALE E GENERALE**  
(programmazione, organizzazione e controllo)  
1916 – Henri Fayol



**PARTE SECONDA**  
Capitolo primo

**12. STABILITA' DEL PERSONALE (dirigente- n.d.r)**

Ci vuole tempo perché una persona s'impraticisca di una nuova funzione e giunga a compierla in maniera soddisfacente, ammettendo che sia provvista delle necessarie attitudini.

Se al momento in cui termina la sua formazione, o anche prima che essa sia compiuta, una data persona viene cambiata di posto, non avrà avuto il tempo di offrire un apprezzabile rendimento.

Se poi la stessa cosa si ripete più volte, indefinitamente, tale funzione non sarà mai svolta bene.

Le spiacevoli conseguenze di questa instabilità sono da temere, particolarmente nelle grandi aziende, in cui la formazione dei capi richiede in genere tempi lunghi. Effettivamente ci vuole molto tempo per fare conoscenza di uomini e cose, in una grossa azienda, e per mettersi in grado di decidere un progetto, di prendere fiducia in se stessi, per ispirare fiducia agli altri. Pertanto, si è frequentemente constatato che è infinitamente preferibile un capo di azienda di media capacità, che duri a lungo al suo posto, piuttosto che dei capi effimeri, passeggeri, di grande capacità.

In genere, il personale dirigente delle aziende che prosperano è stabile; quello delle aziende che non hanno fortuna, instabile. Tale instabilità è nello stesso tempo causa e conseguenza di cattivo andamento. Il tirocinio di un dirigente in genere viene pagato caro.

Eppure è inevitabile operare dei cambiamenti di personale: l'età, la malattia, il pensionamento, la morte, giungono a turbare la costituzione del corpo sociale; certe persone smettono di essere capaci di svolgere bene le loro funzioni, altre diventano capaci di fronteggiare maggiori responsabilità.

Come tutti gli altri principi, anche il principio della stabilità è una questione di misura.