
Taylor e Fayol

Administração Científica



- **Administração Científica**, também conhecida como Taylorismo, é a teoria gerencial que analisa e sintetiza os movimentos e tempos gastos em cada tarefa, melhorando a produtividade do trabalho.
- Os princípios da administração científica foram desenvolvidos por **Frederick Winslow Taylor** e publicados no livro “Os Princípios da Administração Científica” (1911).

Administração Científica

- Taylor acreditava que decisões baseadas na tradição deviam ser substituídas por procedimentos precisos após estudo criterioso de um indivíduo realizando o seu trabalho. Sua aplicação exige um alto grau de controle gerencial sobre as práticas de trabalho dos operários.
 - **O Taylorismo** pode ser visto como a divisão lógica de trabalho levado ao seu grau mais extremo com a consequente perda de competência do trabalhador e desumanização do local de trabalho.
-

Princípios Básicos

- Desenvolve método padronizado para a realização de cada tarefa;
 - Seleciona trabalhadores com habilidades apropriadas para cada tarefa;
 - Treina os trabalhadores em métodos padronizados previamente desenvolvidos;
 - Planeja as tarefas dos trabalhadores de forma a eliminar interrupções;
 - Estipula incentivos para os trabalhadores para aumentar os resultados.
-

Contribuições

- Abordagem científica para administração e melhoramento de processos de produção;
 - Importância da compensação pela performance;
 - Iniciou estudo criterioso de tarefas;
 - Importância dos critérios de seleção.
-

Principais Elementos

- O trabalho é definido e autoridade/responsabilidade é legitimada;
 - Hierarquia e autoridade dos níveis superiores;
 - Seleção baseada em competência; treinamento ou experiência;
 - Ações e decisões são registradas para permitir continuidade e memória;
 - O gerenciamento é diferenciado da propriedade da organização;
 - Gerentes seguem regras/procedimentos que garantem comportamento confiável e previsível.
-

Henri Fayol



- Engenheiro de minas e administrador francês, foi um dos primeiros estudiosos a analisar a natureza da atividade empresarial e a formular uma teoria completa de gestão;
- Juntamente com Taylor e Ford, são considerados os pioneiros da Administração;
- Sua visão, da organização, foi a de um gerente ou diretor;
- Enquanto Taylor via os processos administrativos da base para o topo, a análise de Fayol era inversa, de cima para baixo.

FUNÇÕES DA EMPRESA DE ACORDO COM HENRI FAYOL

EMPRESA

**Função
Técnica**

**Relacionada
a produção,
fabricação,
transformação**

**Função
Comercial**

**Relacionada
a compras,
vendas e
permutas**

**Função
Financeira**

**Relacionada
a procura
e gerência de
capitais**

**Função de
Segurança**

**Relacionada
a proteção e
preservação de
bens e pessoas**

**Função de
Contabilidade**

**Relacionada
aos inventários,
balanços, custos,
registros e estatít.**

**Função
Administrativa**

Prever

Organizar

Comandar

Coordenar

Controlar

FAYOL E AS FUNÇÕES DO ADMINISTRADOR

Para Fayol, a função administrativa era composta por 5 atribuições:

- ❑ CONTROLAR
 - ❑ COMANDAR (LIDERAR)
 - ❑ ORGANIZAR
 - ❑ PLANEJAR (PREVER)
 - ❑ COORDENAR (LIGAR, UNIR)
-

Para Fayol é essencial que o administrador:

- Conhecer a fundo o seu quadro de funcionários;
 - Eliminar os incapazes;
 - Conhecer bem as regras para unir a organização e seus membros;
 - Dar o bom exemplo (por sua atitude);
 - Conduzir inspeções regulares do;
 - Reunir seus principais parceiros em reuniões (conferências);
 - Não ficar restrito aos detalhes;
 - Fazer prevalecer entre seu pessoal energia, iniciativa e devoção.
-

FAYOL: 14 PRINCÍPIOS BÁSICOS

- 1 – DIVISÃO DO TRABALHO – FAVORECE A EFICIÊNCIA NA PRODUÇÃO, AUMENTANDO A EFICIÊNCIA
- 2 – AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE – DIREITO DE DAR ORDENS QUE SERÃO PRONTAMENTE OBEDECIDAS
- 3 – UNIDADE DE COMANDO – O EMPREGADO DEVE OBEDECER ORDENS DE APENAS UM SUPERIOR, EVITANDO CONTRA-ORDENS
- 4 – UNIDADE DE DIREÇÃO – O CONTROLE ÚNICO ATRAVÉS DE GRUPOS DE ATIVIDADES COM OS MESMOS OBJETIVOS
- 5 – DISCIPLINA – ESTABELECEER NORMAS DE CONDUTA PARA TODOS. A AUSÊNCIA DE DISCIPLINA LEVA A ORGANIZAÇÃO AO CAOS
- 6 – PREVALÊNCIA DOS INTERESSES GERAIS – OS INTERESSES GERAIS DA ORGANIZAÇÃO DEVEM PREVALECER SOBRE OS INTERESSES INDIVIDUAIS
- 7 - REMUNERAÇÃO – DEVE SER SUFICIENTE PARA GARANTIR A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS E DA ORGANIZAÇÃO

FAYOL: 14 PRINCÍPIOS BÁSICOS

- 8 – CENTRALIZAÇÃO – AS ATIVIDADES CRUCIAIS DA ORGANIZAÇÃO E A AUTORIDADE PARA SUA ADOÇÃO DEVEM SER CENTRALIZADAS
- 9 - HIERARQUIA – DEFESA INCONDICIONAL DA ESTRUTURA HIERARQUICA, RESPEITANDO UMA LINHA DE AUTORIDADE FIXA
- 10 – ORDEM – DEVE EXISTIR EM TODA ORGANIZAÇÃO- CADA PESSOA EM SEU DEVIDO LUGAR
- 11 – EQUIDADE – TRATAMENTO JUSTO, BUSCANDO A LEALDADE E A DEVOÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS
- 12 – ESTABILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS – ALTA ROTATIVIDADE PODE PREJUDICAR O DESEMPENHO DA ORGANIZAÇÃO E O MORAL DOS FUNCIONÁRIOS
- 13 – INICIATIVA – CAPACIDADE DE ESTABELECEER UM PLANO E CUMPRI-LO
- 14 – ESPÍRITO DE CORPO – O TRABALHO DEVE SER CONJUNTO, FACILITADO PELA COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES.

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA TEORIA DE FAYOL

- ENQUANTO A ÊNFASE DE TAYLOR ESTAVA NAS TAREFAS, FAYOL PARTIA DA VISÃO MACROSCÓPICA DA ORGANIZAÇÃO, FOCANDO AS FUNÇÕES DE GERENCIAMENTO E A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.
- NÃO CONSIDERA CARACTERÍSTICAS E COMPORTAMENTO PSICOLÓGICO DOS INDIVÍDUOS
- OBSESSÃO PELO COMANDO – UNIDADE DE COMANDO, AUTORIDADE, DEPARTAMENTALIZAÇÃO COM O OBJETIVO DE MELHORAR O CONTROLE
- EMPRESA COMO SISTEMA FECHADO – O AMBIENTE EMPRESARIAL NÃO FAZIA PARTE DAS DISCUSSÕES SOBRE OS EFEITOS DA TEORIA

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA TEORIA DE FAYOL

Principais CONTRIBUIÇÕES:

- ❑ Pioneiro ao considerar a administração uma função distinta das outras funções, como finanças, produção e distribuição, e o trabalho do gerente distinto das operações técnicas das empresas;
- ❑ Contribuiu para que se tornasse mais nítido o papel dos executivos;

Principais CRÍTICAS:

- ❑ Assim como Taylor, mecanicista, vê trabalhador como uma peça no processo de produção e submetido a uma supervisão policial;esca;
 - ❑ Não corresponde à verdade o conceito genérico de que o trabalhador não tem outros interesses e motivações senão os representados pela recompensa financeira;
 - ❑ Ausência de trabalhos experimentais que comprovassem a teoria.
-