**A evolução das teorias administrativas em decorrência das Necessidades das Organizações Contemporâneas.¹**

Alisson José Cunha Carneiro¹

Diogo Moura³

**RESUMO**

Tem o objetivo de mostrar e relatar o avanço das Teorias Gerais da Administração em detrimento de se adequar às novas realidade das empresas contemporâneas, assim mostrando que até os dias de hoje ainda se Utiliza com veemência das Teorias para tentar solucionar problemas que surgem, e ainda se utilizam deles para que as mesmas consigam se manter nesse mercado cada vez mais acirrado.

Palavras Chaves: Teorias. Contemporâneas. Administração.

**1 – Introdução.**

O “pensar” Administrativo pode ser caracterizado como um enfoque específico a uma característica peculiar das Organizações, ou um jeito próprio de analisa-la, a junção destes pensamentos são a base para a formação das teorias a serem interpretadas e analisadas pela Teoria Geral da Administração, de maneira didática e para facilitar a análise e estudo as teorias são justapostas em escolas, que podemos caracterizar como uma junção de pesquisadores que se utilizam da mesma linha de raciocínio e enfoque, a evolução das teorias para se adequarem à as novas realidades das organizações é bastante relevante visto que se percebe logo que uma nova escola com melhorias nas teses anteriores nasce.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Paper apresentado a disciplina de TGA, da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco- UNDB
2. Aluno do 4º período de Administração da UNDB
3. Professor Mestre, e Orientador

É característica de cada teoria analisa ou enfatizar uma variável diferente das demais ou englobar mais de uma variável, assim obviamente desprezando ou desconsiderando as demais variáveis, podemos perceber que as teorias são lançadas mediante os problemas enfrentados no contexto em que estão inseridas. Temos como a primeira escola a Clássica, que tem como característica o frisamento nas tarefas e temos como principais nomes desta escola Frederick Taylor e Henry Ford, como o próprio nome já diz ela serviu de embasamento para todo e qualquer pesquisa que se veio a ser realizada posteriormente, seja como crítica aos aspectos ruins ou se aproveitando das descobertas com valor mais significativo, logo após veio a escola das Relações Humanas que considerava o ser humano com um tipo de capital e recurso para a produção, ainda ocorreu as teorias comportamentais, Neoclássicas e outras teorias prévias. Assim percebemos que as teorias vão se moldando na necessidade de solucionar cada empecilho que ocorre no decorrer da história.

**2- Desenvolvimento**

**2.1 - O surgimento dos métodos e técnicas das Teorias Clássicas e suas contribuições.**

A revolução industrial foi um marco na história da humanidade, afetando e mudando drasticamente a sociedade da época, em vários sentidos tanto no administrativo, social , cultural etc., na administração percebemos com a chegada das máquinas que se fez necessário criar métodos para melhor administrar os processos de fabricação e consequentemente aumentar a produção economizar na mão-de-obra, ou seja , “ a improvisação deve ceder lugar ao planejamento e ao empirismo à ciência: A ciência da Administração” ( CHIAVENATO, 2004, p. 43),assim notamos o surgimento de técnicas que foram surgindo após análises primeiramente dos chão-de-fábrica.

Taylor, como um dos principais pensadores clássicos da Administração focou seus estudos no aumento produtivo baseando-se na eficiência dos trabalhadores analisando suas etapas do processo produtivo, logo identificou falhas no processo que geraria baixa produtividade, portanto para ele nas condições analisadas concluiu que o trabalhador produzia apenas 1/3 do que seria capaz de produzir o que ele deu a nomenclatura de “Vadiagem Sistemica”, com as descobertas que até então eram inéditas Taylor percebeu a necessidade da criação de um método padronizado para a linha de produção , logo essa teoria recebeu o nome de Administração Científica “ Devido à tentativa de aplicação dos métodos da ciência aos trabalhos operacionais a fim de aumentar a eficiência industrial. Os principais métodos científico são a observação e mensuração ( CHIAVENATO, 2004, p. 41). O estudo de tempos e movimentos e como consequente o surgimento da gerência cuja as principais funções eram o planejamento e o gerenciamento efetivo da melhor maneira de produzir, assim gerando maior controle e eficiência. O trabalho foi fragmentado, e as decisões centralizadas, o poder de controle da chefia foi diminuída, assim podemos perceber a maior organização do ambiente, a busca por sistemas perfeitos, Taylor considerava que o operário devia apenas se concentrar no trabalho braçal e que qualquer atividade de uso do intelecto deveria ser restrito ao planejador, de acordo com o método criado por Taylor todas os operários eram submetidos a uma supervisão funcional que visava garantir que todas as fases do trabalho elaboradas pelo planejamento ocorrecem nas conformidades planejadas, em resumo sucinto podemos definir o método de Taylor como o método que se baseava na divisão por tarefas, Pelo fato de considerar o operário como uma máquina que não possuía qualquer vínculo com o mundo externo e que não se motivava emocionalmente Taylor foi considerado um dos maiores inimigos do Trabalhador. Outro nome muito importante da teoria clássica é o de Henry Fayol, teórico que deu bastante ênfase na estrutura Organizacional das Fábricas da época, com foco no funcionalismo com abordagem prescritiva e normativa ele mesurou uma característica que toda ciência deve conter que seria basear-se em princípios globalmente aplicáveis, a sua mais importante contribuição para a administração foi as funções administrativas: Prever , Organizar , Comandar, Coordenar e Controlar – POCCC , que como vemos essas funções ainda são utilizadas atualmente nas organizações contemporâneas, na visão de Fayol as funções administrativas deixam de ser exclusivas da alta Gerência e passa a ser distribuída proporcionalmente aos cargos da cadeia Hierárquica, logicamente que quanto maior o cargo mais responsabilidade o indivíduo terá, a divisão do trabalho ainda foi mantida por Fayol, ao contrário de Taylor e Ford, Fayol teve uma visão mais Completa do conjunto analisando a empresa no sentido inverso dos seus antecessores, ou seja de “ cima para baixo”.

**2.2 – Enfoque comportamental: O Homem ,principal ferramenta do Processo Produtivo.**

Os pensadores posteriores ao pensamento clássico tinham uma visão em que as pessoas não eram tão “desvalorizadas” quanto nas teorias clássicas, mais eram consideradas como o principal recurso de produção, percebemos então que apartir dessa ideia os pensadores passaram a tratar as pessoas com maior afinco, criando então um método com enfoque comportamental, que se subdividia em: Comportamento Individual e Coletivo, tal teoria só se fez presente graças ao surgimento de ciências voltadas para a análise do comportamento Humano como a Psicologia, Psiquiatria e em particular a Psicologia do Trabalho. A primeira escola com enfoque no comportamental foi a escola de Relações Humanas que foi baseada nos resultados das experiências desenvolvidas por Elton Mayo e algumas participações, como percebemos essa teoria é antagônica à anterior, o homem passa a ser visto como homem Social em contraposição ao homem econimicus, visto que agora o operário é visto como um ser que tem necessidades fora do âmbito econômico o de Relacionamentos, com seus estudos Mayo percebeu a formação de dois tipos de grupos o informal e o formal notou também a superioridade do grupo informal perante o formal visto que os pequenos grupos informais comunicam-se entre si de maneira mais frequente e direta e que era de suma importância para os gestores tomarem ciência dos grupos informais dos quais participavam seus subordinados, o homem visto que não é movido incessantemente e exclusivamente por dinheiro passa a receber motivações psicossociais , visando satisfazer, motivar e incentivar o trabalhador em seus afazeres visto que , o empregado quando trabalha mais feliz em seu trabalho produz mais, conforme Salientado por Motta e Vasconcelos:

[...] preocupada com a relação entre a moral e a produtividade, a Escola de Relações Humanas colocou na motivação a grande possibilidade de levar o individuo a trabalhar para o atingimento dos objetivos da organização formal. (MOTTA; VASCONCELOS, 2002, p.63)

Contradizendo as teorias clássicas que abrangem apenas os incentivos financeiros, a teoria das relações humanas relaciona também a necessidade do trabalhador em receber incentivos morais e sociais, o reconhecimento como ferramenta instiga o a auto-estima do trabalhador produz um sentimento de realização no que faz, ressaltam ainda Teóricos como Abraham Mastow, Moraes e Frederick Herzberg que os estados psicológicos de cada operário é capaz de determinar a motivação e satisfação nas tarefas e como ele passa a responder aos comandos da direção da empresa como afirma:

O primeiro desses estados é definido como a significância percebida ou o grau com que o sujeito vê seu trabalho como importante, valioso e significativo, dentro de sua escala de valores. O segundo refere-se à responsabilidade percebida pelo trabalhador em relação a seu trabalho, isto é, ao grau em que o profissional se sente responsável pelos resultados do trabalho que executa. Já o terceiro, diz respeito ao conhecimento dos resultados do trabalho, ou seja, ao grau em que o indivíduo conhece e entende seu desempenho efetivo na tarefa. (MORAES; SANT'ANNA; KILIMNIK, 2005).

**2.3 – ABORDAGEM NEOCLÁSSICA: ESSÊNCIA CLASSISSISTA**

O Neoclassicismo surgiu após a teoria comportamental, resume-se no resgate de algumas características da teoria clássica porém reformulada e adaptada para as organizações atuais, ela tem como característica forte a ênfase nos aspectos práticos da administração, com a busca por resultados mais reais e Palpáveis, tem como foco a eficiência, os pensadores neoclássicos definem as normas que abrangem o comportamento administrativo, porém notamos uma mudança bastante louvável, princípios antes que que eram tomados como leis agora são retomados com critérios elásticos em prol da busca das melhores soluções para os problemas das empresas contemporâneas. A análise da administração baseia-se na utilização de algumas ferramentas conhecidas que acabam por ser essenciais para qualquer organização princípios como Planejas, Organizar, Dirigir, Controlar etc, sucintamente podemos concluir que as teorias neoclássicas acabou por ser uma retomada das teorias clássicas porém com maior qualidade e a junção de algumas características modernas como a flexibilidade das decisões logo que essa tem um caráter Descritivo , ao contrário da original que possuía caráter prescritivo.

**2.4 – A Administração e suas teorias no mundo contemporâneo**

É inquestionável a importância das teorias da administração para a solução de problemas atuais, ou até mesmo para que um empresa entre em ordem e consiga se manter no acirrado mercado atual, para CHIAVENATO , Fayol e Taylor tem importância Histórica para a Administração:

O pioneiro da Teoria Clássica, Henri Fayol, é considerado – juntamente com Taylor – um dos fundadores da moderna Administração. Definiu as funções básicas da empresa, o conceito de Administração [...], bem como procedimentos universais a serem aplicados a qualquer tipo de organização ou empresa. (CHIAVENATO, 2004, p.74)

Com o advento da Revolução industrial o uso de maquinário se tornou mais efetivo, porém tornou os trabalhadores em autômatos, não sedo permitido ao trabalhador ser humano, assim inibindo a capacidade do ser humano de se adaptar à diversas situações, resultando que os empregados perdem oportunidades de crescimento pessoal, enquanto as empresas podem perder proporcionalmente ideias criativas e inteligentes vindas do chão de fábrica. Ao lado oposto do dilema podemos enfatizar os métodos que valorizam exatamente o que foi rejeitado pelos teóricos clássicos A criatividade, Uma característica das novas organizações é a ênfase que ela dão a capacidade Intelectual dos seus funcionários assim lhes dando o merecido reconhecimento , essa que contribuem para que encontre-se em conjunto patrão com empregado as melhores soluções para problemas cotidianos.

**3 – Conclusão:**

Ao longo do tempo podemos perceber que as os teóricos formadores de teorias procuram criar novos modelos para superar algum tipos de crise, ou até procuram readaptar teorias ultrapassadas que por certo tempo foram deixadas para trás e aplica-las novamente com uma nova roupagem e critérios revistos. Melhor analisando as Teorias Administrativas e a consequente evolução e aprimoramento das mesmas não são Antagônicas, mas elas se complementam, assim a problemas encontrados em uma são aprimorados em teorias posteriores. O capitalismo moderno tem atualmente ditado que as atividades intelectuais e comunicação se integrem em todos o níveis da linha de produção e que seja um integração polivalente, ou seja, uma aliança entre a produtividade e a capacidade humana de ser dos operários. Atendendo a esse novo conceito surge a gestão participativa que vem com o avanço da concepção mecanicista em direção às propostas das organizações flexíveis: Unindo a Racionalização da Produção com as Sugestões dadas pelos trabalhadores.

Referências:

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações: edição compacta. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Cap. 1, 2, 3, 4, 5 e 6, p. 7- 116.

MORAES, Lúcio Flávio Renault de; SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. RAE-eletrônica, São Paulo, v. 4, n. 1, Art. 1, jan./jul. 2005

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. A Escola Clássica de Administração e o movimento da Administração Cientifica. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. Teoria Geral da Administração. São Paulo: Thomson, 2002. Cap. 1, p. 31-47.