**Nome:** Eduardo Zirbell

**Administração Científica**

É um método científico criado com o objetivo de aumentar a produção dentro das organizações e aprimorar a eficiência dos trabalhadores, geralmente é conhecida por sua aplicação na engenharia, especificamente no chão de fábrica ou nos níveis de produção em massa. A teoria foi criada para ser aplicada no recrutamento, seleção e treinamento de trabalhadores e também é usada para enfrentar inúmeros problemas de produtividade, ineficiência e ruídos na comunicação dentro de uma indústria, com o intuito de aumentar os níveis de produção.

A racionalização no processo organizacional do trabalho é o principal foco da administração científica. Neste estudo, o autor da mesma, Taylor, percebeu que o processo de aprendizado do trabalhador se dava por meio da observação. Dessa forma, criou-se uma série de trabalhos e métodos para a organização racional do trabalho, ou seja, são formas de se facilitar o processo de aprendizado e melhoria no desenvolvimento dos trabalhos. Dentre elas estão:

* **Estudo do tempo e movimento e análise do trabalho:**

Realizar um acompanhamento e cronometrado o tempo gasto no desenvolvimento do trabalho. Além também, de se observar todos os passos e métodos no trabalho desenvolvidos.

* **Conhecimento e estudo da fadiga dos trabalhadores:**

Evitar processos inúteis no desenvolvimento das tarefas, para não comprometer a produtividade. Uma vez que a produtividade for afetada, há possibilidade de gerar baixa qualidade no trabalho, menos tempo trabalhado, alta rotatividade e baixos resultados.

Existem então 3 fatores para economia de fadiga, que são: relativas ao corpo humano, ao material do local de trabalho e ao desempenho dos equipamentos.

* **Divisão do trabalho e das funções, e especialização do operário:**

Eliminar atividades e trabalhos desnecessários a fim de obter uma melhor produtividade. Além disso, estabeleceu-se que os trabalhadores devem ser contratados para locais específicos de trabalho, de acordo com os seus conhecimentos e especializações.

* **Definição e desenho de cargos e tarefas:**

Criar cargos e tarefas para cada função subdivida. Tarefa, é a atividade que é desenvolvida pelo funcionário, é a menor divisão do trabalho na empresa. Cargo por sua vez, é o conjunto das tarefas exercidas pelo funcionário dentro da organização.

É importante desenhar o cargo para que sejam definidas ferramentas, treinamentos e afins, para desenvolvimento do mesmo.

* **Incentivos salariais e Prêmios de acordo com a produção:**

Remuneração do funcionário de acordo com a sua produção, para que não haja diferenças ou insatisfações. Oferecer prêmios por destaque e bons resultados do funcionário na produção.

* **Condições de trabalho e espaço:**

É preciso que as condições e organização do espaço dos trabalhos seja favorável. Por isso, é preciso dispor de todas as ferramentas necessárias para o trabalho, além de melhorias no espaço. Todos esses fatores influenciam diretamente na produtividade dos trabalhadores.

* **Padronização do sistema produtivo:**

Padronização e sistematização de todo o processo, para assim evitar tarefas desnecessárias, logo, é visível a melhora dos resultados da empresa por completo.

* **Supervisão de acordo com a função:**

Criação do cargo de supervisor de um determinado setor, ou seja, cada setor e divisão de trabalho possui uma pessoa qualificada e especializada para acompanhar os resultados. Dessa forma, fortalece-se a eficiência e eficácia dos trabalhadores, o que traz bons frutos à organização.

Assim como qualquer método ou estudo, a administração científica de Taylor possui diversas críticas, suas principais são:

* Para os críticos a administração científica transformou o homem em uma máquina. O operário é tratado como apenas uma engrenagem do sistema produtivo, passivo e desencorajado de tomar iniciativas.
* A padronização do trabalho seria mais uma intensificação do trabalho do que uma forma de racionalizar o trabalho;
* A superespecialização do operário facilita o treinamento e a supervisão do trabalho, porém, isso reduz sua satisfação e ele adquire apenas uma visão limitada do processo;
* Não leva em conta o lado social e humano do trabalhador. A análise de seu desempenho leva em conta apenas as tarefas executadas na linha de produção;
* Propõe uma abordagem científica para a administração, no entanto, ela mesma carece de comprovação científica e teve sua formulação baseada no conhecimento empírico;
* Se restringe apenas aos aspectos formais da organização não abrangendo por exemplo o conflito que pode haver entre objetivos individuais e organizacionais;
* Trata da organização como um sistema fechado sem considerar as influências externas.

A administração científica proporcionou diversos avanços tecnológicos e produções enormes em baixa escala de tempo. Por conta disso, ainda possui muita visibilidade nos dias de hoje, alguns pontos integrados a administração contemporânea são:

* Estimativa de tempo, porém, diferente da estimativa de Taylor, atualmente é visível que os humanos não são máquinas. Cada trabalhador necessita de pausas para necessidades fisiológicas ou para se relacionar com colegas, se pararmos pra pensar, essas pausas podem ser eficazes provendo um tempo sem produzir, um tempo sem pressão de produção, o que pode gerar a resolução mais veloz de um problema.
* Divisão de trabalhos e processos, de uma forma eficiente, trabalhadores são contratados de acordo com suas experiências anteriores, graduações ou conhecimentos em áreas específicas. O que provem trabalhadores mais entusiasmados e animados pra trabalharem nas respectivas áreas que desejam.
* Incentivos salariais e distribuições de prêmios são utilizados até os dias de hoje visando gerar metas e incentivo ao trabalhador.
* Condições boas de trabalho caminham junto à um ambiente de trabalho saudável e não tóxico, que juntamente com um incentivo salarial e distribuição de prêmios fazem um local de trabalho agradável e feliz de se habitar ao lado dos colegas.