

Da necessidade de aprimorar as práticas de solucionar os problemas do cotidiano surgiu a administração, datada de 5.000 a. C. na antiga Suméria, onde rusticamente buscavam através de um mínimo de organização e controle obter resultados mais relevantes e de maneira eficiente. Porém a tarefa de administrar obteve o seu real amadurecimento com a chegada das Revoluções Industriais, período em que os primeiros grandes estudiosos do assunto como Taylor, Fayol e Mayo puderam evoluir o tema que traz seus impactos desde o final século XIX até as empresas de hoje.

O engenheiro norte americano Frederick W. Taylor conduziu a denominada escola de administração científica, onde se buscava através da análise e estudo do trabalho dos operários contemplar qual deveria ser o menor esforço necessário e qual o mínimo de matéria prima deveria ser empregado para realizar tal produção, levando a padronização desse processo, assim aumentando a produtividade e reduzindo os desperdícios, eficiência essa buscada até hoje pelas empresas. Porém com o passar do tempo notou-se algumas falhas nesse sistema fabril, em virtude de tratar os operários como uma mera engrenagem desse sistema, principalmente através da superespecialização dos mesmos, tornando as tarefas repetitivas e tirando assim a satisfação de ver o produto final pronto desses trabalhadores, os deixando alienados e desconsiderando destarte a motivação humana que as empresas atuais buscam dissipar.

Enquanto isso na França o também engenheiro Henry Fayol capitaneou o surgimento da escola de administração clássica, que tinha como seu principal fundamento aplicar ciência na própria administração e não no trabalho dos operários como pregava Taylor. Para Fayol o plano de ações e atribuições relativas a administração eram deficitárias conceitualmente a época diante de um tema tão importante em várias esferas da vida humana que exigiam planejamento, organização, comando, coordenação e controle, assim se aprofundou academicamente a dar luz a tais temas que se fazem ainda atuais e que são usados até hoje. Assim como a abordagem científica, Fayol também obteve alguns deméritos com sua teoria como a falta de regras de conduta para os administradores, em seu anseio doutrinário científico faltavam critérios e pesquisas, considerado excessivamente formal e abstrato, desprezando o aspecto informal e humano do ambiente laboral e fechando a organização como se existisse solitária, características que as empresas de hoje buscam equalizar.

Tais abordagens se complementam administrativamente, porém ambos falharam ao enfatizar apenas o trabalho e a gestão deixando o aspecto humano das instituições as margens,

e em resposta a essa situação surge a escola humanística protagonizada pelo psicólogo Elton Mayo, que ao assumir os experimentos em Hawthorne constatou que as intervenções realizadas pelos cientistas nesse estudo (condições de trabalho e benefícios aos empregados) não era primordial para a variação de produtividade mas sim a perspectiva dos examinados por estar diante de tais testes e assim gerando maior produtividade. Foi assim que Mayo começou a revolucionar a maneira de se administrar aplicada até então dando ênfase humanitária as pessoas envolvidas, revolucionando também as empresas ao redor do mundo obtendo resultados melhores ao aprimorar Taylor e Fayol em suas teses, levando os trabalhadores a um cenário de maior produtividade com a integração social, privilegiando as relações humanas através de recompensas e sanções, exaltando assim os aspectos emocionais. Tal revolução da abordagem humanística alcançam os dias de hoje onde empresas disponibilizam, além dos salários, vários benefícios aos seus funcionários visando obter um trabalhador motivado, feliz e altamente produtivo. Porém futuramente houveram críticas também em relação a tal escola, que romantizava e conceituava o trabalhador através da ferrenha oposição as escolas anteriores, concluindo assim com certa parcialidade que a ênfase nos grupos informais e nas relações humanas eram muito mais produtivas para a empresa, atrapalhando assim enxergar a realidade dos problemas relativos a indústria, fazendo as empresas atuais buscarem um equilíbrio nessa maneira de lidar com os funcionários implementada por Mayo.