**Teoria da administração científica-**

A administração científica é um modelo de administração criado pelo americano Frederick Winslow Taylor no fim do século XIX e início do século XX e que se baseia na aplicação do método científico na administração com o intuito de garantir o melhor custo/benefício aos sistemas produtivos.

Taylor procurava uma forma de elevar o nível de produtividade conseguindo que o trabalhador produzisse mais em menos tempo sem elevar os custos de produção. Assim, ele observou que os sistemas administrativos da época eram falhos. A falta de padronização dos métodos de trabalho, o desconhecimento por parte dos administradores do trabalho dos operários e a forma de remuneração utilizada foram as principais falhas estudadas por Taylor.

Os operários deveriam ser escolhidos com base em suas aptidões para a realização de determinadas tarefas (divisão do trabalho) e então treinados para que executem da melhor forma possível em menos tempo. Taylor, também, defende que a remuneração do trabalhador deveria ser feita com base na produção alcançada, pois desta forma, ele teria um incentivo para produzir mais.

**Princípios da Administração Científica**

**Princípio de planejamento** – substituição de métodos empíricos por procedimentos científicos – sai de cena o improviso e o julgamento individual, o trabalho deve ser planejado e testado, seus movimentos decompostos a fim de reduzir e racionalizar sua execução.

**Princípio de preparo dos trabalhadores** – selecionar os operários de acordo com as suas aptidões e então prepará-los e treiná-los para produzirem mais e melhor, de acordo com o método planejado para que atinjam a meta estabelecida.

**Princípio de controle** – controlar o desenvolvimento do trabalho para se certificar de que está sendo realizado de acordo com a metodologia estabelecida e dentro da meta.

**Princípio da execução** – distribuir as atribuições e responsabilidades para que o trabalho seja o mais disciplinado possível.

**Fayol Teoria Clássica-**

**Abordagem Simplificada da Teoria Clássica**

A Teoria Clássica se caracterizava pela ênfase na estrutura que a organização deveria possuir para ser eficiente. Partia da organização e da estrutura como um todo, para garantir a eficiência de todas as partes envolvidas, fossem elas departamentos, seções ou pessoas como executores de tarefas e ocupantes de cargos .

Henri Fayol o criador da Teoria Clássica, dividiu as funções da empresa e criou os princípios gerais da administração, que são as bases da administração como ciência, estes princípios são úteis para estruturar qualquer organização seja qual for seu ramo de atividade e seu tamanho.

**Fayol e as Seis Funções Básicas da Empresa**

Fayol via a organização como um corpo – o "corpo empresarial". As atividades desse corpo eram encaixadas em seis funções;

**1. Funções técnicas**, relacionadas com a produção de bens e serviços da empresa.

**2. Funções comerciais**, relacionadas com a compra venda e permutação/troca.

**3. Funções financeiras**, relacionadas com a procura e gerência de capitais.

**4. Funções de segurança**, relacionadas com a proteção e preservação dos bens e das pessoas.

**5. Funções contábeis**, relacionadas com inventários, registros, balanços, custos e estatísticas.

**6. Funções administrativas**, relacionadas com as outras cinco funções integradas, pairando acima delas.

**As Funções Administrativas**

Sobre as funções administrativas, Fayol definiu elementos da Administração, ou funções do administrador, a saber;

**1. Prever:** visualizar o futuro e traçar o programa de ação.

**2. Organizar:** constituir o duplo organismo material e social da empresa.

**3. Comandar:** dirigir e orientar o pessoal.

**4. Coordenar:** ligar, unir harmonizar todos os atos e todos os esforços coletivos.

**5. Controlar:** verificar que tudo ocorra conforme as regras estabelecidas e as ordens dadas.

**Os 14 Princípios Gerais Da Administração**

Fayol refletiu sobre sua própria experiência como gerente e identificou diversas técnicas ou métodos administrativos que havia aplicado e que, em sua opinião, haviam fortalecido o corpo organizacional ou tinham-no ajudado a funcionar. Apesar dos receios de que pudesse ser mal interpretado (como foi), dado que se poderia pensar que estivesse propondo leis universais ao chamar de princípios a esses procedimentos, Fayol propôs quatorze deles, argumentando com os leitores, conforme uma citação que diz, "... não existe nada rígido ou absoluto quando se trata de problemas de administração, é tudo uma questão de proporção". Consequentemente, se encararmos a lista de princípios a seguir como um conjunto de tópicos importantes e diretrizes que em certos casos os gerentes podem aplicar, a nossa atitude estará próxima do espírito que foram originalmente sugeridos.

**Divisão do trabalho:** consiste na especialização das tarefas e das pessoas para aumentar a eficiência.

**Autoridade e responsabilidade:** autoridade e o direito de dar ordens e o poder de esperar obediência. A responsabilidade é uma conseqüência natural da autoridade e significa ter o dever de prestar contas. Ambas devem estar equilibradas entre si.

**Disciplina:** depende da obediência, aplicação, energia, comportamento e respeito às normas estabelecidas.

**Unidade de comando:** cada empregado deve receber ordens de apenas um superior. É o princípio da autoridade única.

**Unidade de direção:** uma cabeça e um plano para cada conjunto de atividades que tenham o mesmo objetivo.

**Subordinação dos interesses individuais aos interesses gerais:** os interesses gerais devem sobrepor-se aos interesses particulares.

**Remuneração do pessoal:** deve haver justa e garantida satisfação para os empregados e para a organização em termos de retribuição.

**Centralização:** refere-se à concentração da autoridade no topo da hierarquia da organização.

**Cadeia escalar:** é a linha de autoridade que vai do escalão mais alto ao mais baixo.

**Ordem:** um lugar para cada coisa e cada coisa em seu lugar. É a ordem material e humana.

**Equidade ( reconhecer o direito de cada um):** amabilidade e justiça para alcançar lealdade do pessoal.

**Estabilidade do pessoal:** a rotatividade das pessoas tem um impacto negativo sobre a eficiência da organização. Quanto mais tempo uma pessoa permanecer num cargo, tanto melhor.

**Iniciativa:** a capacidade de visualizar um plano e assegurar pessoalmente o seu sucesso.

Espírito de equipe: harmonia e união entre as pessoas são as forças da organização.