

Curso de Administração e Negócios

**TEORIA GERAL DE ADMINISTRAÇÃO**

**ACTIVIDADE 2 – “A teoria clássica das organizações – o Fayolismo”**

Eng.º Diassilua Paulo Simão

Luanda

2023

***QUESTÕES PARA REFLEXÃO***

1 - Pensando muito mais sob o aspecto da vida gerencial nas organizações, Fayol não escutava nem observava os trabalhadores. Sua principal intenção era identificar e compartilhar com outros executivos o segredo da administração eficaz da organização vista como um todo. Para melhor composição desse todo empresarial pensado por Fayol, que funções básicas foram criadas nas quais as atribuições do corpo empresarial poderiam ser encaixadas?

**R:** As funções básicas que foram criadas nas quais as atribuições do corpo empresarial poderiam ser encaixadas são:

**Técnica:** produção de bens ou de serviços;

**Comercial:** compra, venda e troca;

**Financeira:** procurar e aplicar capital;

**Segurança:** protecção da propriedade e das Pessoas;

**Contábil:** registos, balanços, custos e estatísticas;

**Administrativa:** prever, organizar, comandar, Coordenar e controlar.

Observados estes princípios, caberia à administração, exercer as seguintes funções administrativas: p*rever,* *organizar,* c*omandar, coordenar* e *controlar*também conhecidas como **PODC** (planear, organizar, dirigir e controlar); princípios básicos da Administração essenciais para que a empresa possa ganhar em eficácia, eficiência e crescimento.

2 - "Não existe nada rígido ou absoluto quando se trata de problemas de administração", com esta frase Fayol deixava bastante claro que não queria ser confundido com alguém que dita leis universais. Gostaria, com isto, alertar que estava apenas sugerindo princípios que os gerentes poderiam utilizar sempre conscientes do grande poder de adaptação da administração às diversas organizações. Cite e explique os princípios de administração segundo Fayol, realizando exemplificações de acordo com sua vivência nas empresas em que trabalhou.

**R:** Os princípios de administração segundo Fayol são:

**1º Divisão do trabalho** – refere-se especialização das tarefas e das pessoas para aumentar a eficiência empresarial. Fayol entendia que o trabalho precisa ser bem definido e que cada colaborador deve entender qual é o seu papel dentro da organização. Isso gera um aumento de produtividade e melhor aproveitamento dos recursos humanos e financeiros da empresa.

Um exemplo, ao afiliar-me com a empresa Huawei (2015-2017) como Técnico de Gestão de Sistemas de Telecomunicações fui colocado a fazer curso intensivo-contínuo de especialização em Instalação e configuração de Antenas, direcionando minhas atividades a uma área especifica, aumentou na minha perícia de trabalho e consequente eficiência de atuação no campo o que resultou na maior produtividade individual que se refletiu no crescimento da empresa em geral. Pois sabia quais eram minhas tarefas e minhas responsabilidades e de acordo o cronograma de serviço tinha bem definido cada tarefa a realizar.

**2º Autoridade e responsabilidade -** autoridade é o direito de dar ordens e o poder de esperar obediência; responsabilidade é uma consequência da autoridade; ambas devem estar equilibradas.

Ainda na empresa Huawei, pela expansão da empresa em todas as províncias do país, tornei-me responsável por coordenar e treinar equipas para aumentar a força de trabalho, passando de técnico de campo para supervisor de equipas. Resultou em responsabilidade pelas equipas e seu desempenho o que exigiu ter um forte equilíbrio entre cobrar resultados esperando obediência, visto que trabalhava com pessoas de idade muito superior a minha. Embora com alguns sobressaltos, era percebido como líder e os demais colegas aceitavam receber comandos e cumpriam seu papel tendo em conta aquilo que era solicitado.

**3º Disciplina** - depende do acordo e comprometimento. Obediência e respeito aos acordos estabelecidos.

Como professor vinculado ao Ministério da Educação, a disciplina é um elemento importante para exercer melhor a prática docente. Exige-se disciplina aos estudantes tal como a hierarquia acima de mim (coordenação académica) exige. No princípio de cada ano letivo, nos primeiros dias de aula, estabelece-se as regras de conduta (que são alinhadas as regras gerais da instituição) para que os alunos saibam como se portar e manter a ordem, disciplina e organização dentro da instituição.

**4º Unidade de comando -** cada empregado deve receber ordens de apenas um superior autoridade única.

Na escola onde leciono atualmente (Instituto Politécnico Industrial do Kialmba Kiaxi Nº 8056 – “Nova Vida”) tenho de obedecer orientações vindo do corpo da direção. Os alunos recebem ordens vindo de mim (professor). As orientações são passadas da pessoa hierárquica acima para manter a clareza dos direcionamentos mantendo o respeito a hierarquia da instituição.

**5º Unidade de direção -** uma cabeça e um plano para cada grupo de actividades que tenham o mesmo objectivo.

Na Huawei, cada supervisor era responsável por um grupo de equipas localizadas em diferentes províncias criadas para cumprir o mesmo objetivo que era a melhoria do sistema de comunicação de acordo a requisição do cliente. O propósito era atualizar os equipamentos e serviços dos clientes, no qual assentava-se o plano estratégico da empresa, todos os colaboradores estavam bem alinhados a esse objetivo.

**6º Subordinação dos interesses individuais aos interesses gerais –** interesses gerais sobrepõem-se aos particulares, evitando que a ignorância, a ambição e a inveja prevaleçam. Cada colaborador deve entender que os interesses da organização são mais importantes e devem prevalecer sob os interesses individuais, para que um objetivo maior seja alcançado.

Trabalhar como professor no Ensino geral ou técnico faz-se a meio período o que abre margem para se ter outras atividades (empregos). A necessidade do aumento do ganho individual nunca deve levar a atropelar o compromisso com a escola. Nunca tive este problema, mas vejo colegas faltando diversas vezes na instituição por causa de “choque” de horário com seus afazeres individuais.

Um exemplo diário que não deixo afetar-me pois só marco compromissos individuais fora do período estipulado pelo instituto de modo que meus interesses individuais não choque com o interesse da escola.

**7º Remuneração do pessoal -** a retribuição deve ser justa, trazendo satisfação, ao mesmo tempo, para os empregados e para a empresa, recompensando os esforços bem dirigidos.

O salário pago por cada empresa onde passei reflete um acordo mútuo em que o valor representava o grau de esforço que a empresa necessitava e aquela que eu estava disposto a oferecer.

**8º Centralização -** assim como um organismo, as organizações precisam de direção, concentração da autoridade no topo da hierarquia.

Trabalhando na Ramos Soft como Desenvolvedor de softwares, a centralização/descentralização dependia do serviço solicitado, refletia-se tanto na autoridade como nas atividades. Como desenvolvedor sénior, podia carregar a responsabilidade de um produto sozinho, mas também podia dividi-la e delegá-la em subgrupos para que todos pudessem realizar adequadamente seus papéis.

**9º Cadeia escalar -** linha de autoridade que vai do executivo principal, no mais alto escalão, ao nível mais baixo - princípio do comando.

Em todas as organizações que passei sempre houve alguém com autoridade para conduzir todo o processo da organização ou instituição que era dividido entre os subordinados. Para a instituição académica em que colaboro atualmente, o chefe máximo é o diretor da instituição Dr. Ferreira Fragoso.

**10º Ordem -** um lugar para cada coisa, cada coisa em seu lugar - ordem material e humana.

Em todas as organizações que passei sempre teve um lugar específico e determinado para cada coisa e pessoa visando manter a organização e o bom andamento das atividades. Desde a estrutura física mediante a divisão em departamentos até a cada recurso humano que está vinculado ao departamento, sabendo onde guardar os documentos, material de trabalho, etc.

No Instituto, por exemplo, tem a sala dos professores para albergar material de trabalho dos professores, as salas de aula para os alunos, a coordenação pedagógica para diretor, subdiretor e outros elementos.

**11º Equidade -** cortesia e justiça para que empregados trabalhem bem e sejam leais.

A devoção, demonstração de compromisso e lealdade que meu atual gerente máximo da escola, o diretor, Dr. Ferreira Fragoso apresenta no dia-a-dia é uma grande fonte de inspiração para cada dia eu procurar melhorar a forma de atuar na Instituição.

**12º Estabilidade do pessoal -** as mudanças podem ser necessárias mas a rotatividade tem impacto negativo sobre o moral e a eficiência da organização.

Vários são os motivos que levam a mudar de organização. Mas, as consequências são para ambos, organização e colaborador. Executar as tarefas na Huawei permitia vivenciar as teorias aprendidas na formação universitária. Findo o vínculo, a organização perdeu colaborador experiente que já sabia o que fazer dinamizando o serviço. Quanto a mim, perdi o contato com a prática envolvendo equipamentos de telecomunicações.

**13º Iniciativa -** capacidade de visualizar e iniciar um plano e assegurar o seu sucesso.

No início de cada ano letivo, a instituição passa o plano curricular e o perfil de saída que deseja que os formandos tenham, dá margem para que cada professor estabeleça e executa planos, levando em conta os objetivos da instituição.

**14º Espírito de equipa -** desenvolver o espírito de equipa, pois a harmonia e união entre as pessoas são grandes forças para a organização.

As relações interpessoais são importantes para um bom ambiente de trabalho. No Instituto Técnico Privado FELIZANDER onde colaborei como professor de TLP havia encontros de confraternização como jogos de futebol, saídas para praia, almoços nos finais de semana organizado entre os colegas; o que permitia entender as dificuldades de cada um e em conjunto compensar uns aos outros de formas a proporcionar melhores resultados para a instituição.

3 - Como Fayol pensou a divisão do trabalho no âmbito das organizações? Na sua opinião, as empresas ainda utilizam a mesma forma de divisão ou existem formas mais modernas e eficientes de se dividir o trabalho nas empresas de hoje?

No âmbito das organizações Fayol pensou a divisão do trabalho em forma de Organização linear, que apresenta uma forma piramidal que tem a disciplina e a obediência como ponto forte baseando-se em princípios de **unidade de comando**, **unidade de direção**, **centralização da autoridade** e **cadeia escalar**. Fayol trouxe a melhoria do antigo modelo de Taylor (A supervisão funcional), sugerindo a criação de órgãos prestadores de serviços estranhos às especialidades dos órgãos de linha, denominados de **assessoria** ou de **staff**, encarregados de fornecer consultoria sempre que solicitados.

Nos dias atuais, ainda se usa este modelo, pois vemos várias empresas voltadas a prestação de serviço de consultoria tanto para particulares bem como para o próprio estado angolano.