

A TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA: PERSISTE SEM MODIFICAR OU GERAR RESULTADOS EQUITATIVOS

Tarcia Regina Coura Dutra Dutra
Hospital Infantil João Paulo II – FHEMIG
tarciadutra@gmail.com

RESUMO

INTRODUÇÃO: A Teoria da Administração Científica desenvolveu-se a partir da chamada Escola da Administração Científica, no início do século XX. O objetivo era aumentar a eficiência da indústria através da racionalização do trabalho do operário. Sua ênfase estava centrada na análise e na divisão do trabalho. Mesmo remetendo a uma visão mecanicista da vida e do homem, a Teoria da Administração Científica foi uma inovação do ponto de vista da administração das organizações. **OBJETIVOS:** Discutir os principais conceitos e modestamente apreciar de forma crítica suas limitações, tendo em vista que na atualidade sua aplicação se faz presente no mundo organizacional, sendo muitas vezes denominado como um modelo administrativo inovador. **MATERIAIS E MÉTODOS:** Trata-se de uma revisão narrativa analisando a divisão do trabalho, a dominância de habilidades técnicas, humanas e conceituais pelo administrador de maneira tal que ele pudesse transitar nos diversos níveis da organização e obter o melhor resultado das ações das pessoas. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Os princípios da Administração Científica tornaram-se uma tendência social, que ainda são encontrados nos campos de atuação humana, inclusive no nosso cotidiano. A Teoria Científica de Taylor estabeleceu uma metodologia para o processo de racionalização de trabalho na organização formal. Precursora da administração moderna, essa teoria proporcionou uma importante redução nos custos dos bens e produtos manufaturados, bem como favoreceu a produção em massa. A estruturação organizacional, no modelo mecanicista, limita a adaptação das organizações à situações de mudanças, pois seus planejamentos são predeterminados, predefinidos. Como mudanças exigem flexibilidade e atos criativos enquanto resposta, podemos constatar que a departamentalização das organizações estruturadas no modelo mecanicistas restringe e cria obstáculos para inovação e renovação. Impede o engajamento das pessoas em atividades diferentes, modificadoras ou planejadas. **CONCLUSÃO:** Essa teoria tornou possível a institucionalização de um sistema de incentivo salarial, estímulo à produção, bem como a aferição constante da dedicação ao trabalho. Quanto a premiar o trabalhador mais habilidoso, sem prejuízo aos demais e à própria organização, observa-se que isso não aconteceu. Os modelos de gestão e de avaliação de desempenho não resolveram as questões valorativas do trabalhador do nível hierárquico inferior nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Administração científica, modelos de gestão, inovação.



Este é um resumo de acesso aberto distribuído sob os termos da Creative Commons Attribution License
This is an open-access abstract distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License
Este es un resumen de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Creative Commons Attribution License