



CURSO TÉCNICO



PROFESSOR (A):

Assis Gualter



CONTEÚDO:



DATA:

**Tendências
Contemporâneas**

15, 16 e 17/03

Objetivos

- Explicar e exercitar as seguintes ideias:
 - Organização e seus elementos;
 - Processo de Administrar, organizações e suas funções;
 - Papel dos Administradores ou gerentes e suas competências importantes para seu desempenho;

Atividade de Fixação 1

1. Conceitue Organização.
2. Qual a importância em estudar Administração no curso técnico?
3. Qual a diferença entre eficiência e eficácia dentro de um sistema organizacional?

Organizações

- São grupos de pessoas que se reúnem para alcançar um objetivo em prol de melhorar o bem estar da sociedade



Igreja



Hospital



Restaurante

Tipos de Organizações

- **Governamentais** – Compreendem organizações estatais comandadas pelo governo que administram bens e serviços públicos;
- **Empresas** – Organizações cujos recursos são empregados em benefício próprio, visando fins lucrativos;
- **Terceiro Setor** – Organizações de iniciativa privada, sem fins lucrativos e que prestam serviços públicos.

Eficiência e Eficácia



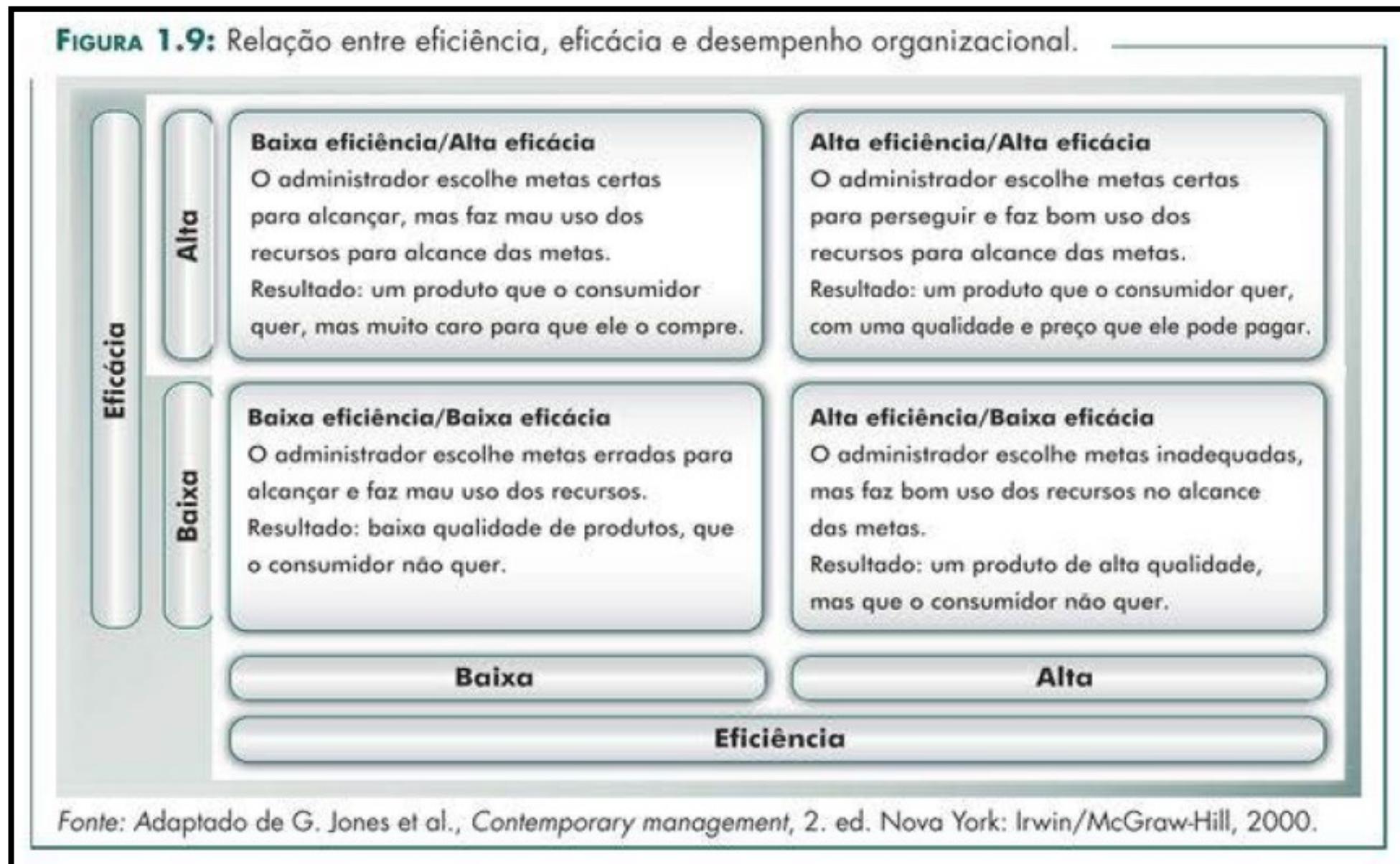
Eficaz: média próxima do alvo, independente do desvio padrão



Eficiente: desvio padrão baixo, independente da média estar próxima do alvo

Em outras palavras, a eficiência está diretamente ligada a como as coisas devem ser feitas (aos meios); e a eficácia refere-se aos resultados a serem alcançados pelas empresas (aos fins).

FIGURA 1.9: Relação entre eficiência, eficácia e desempenho organizacional.



Objetivos

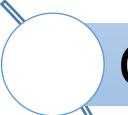
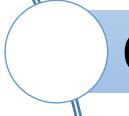
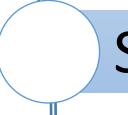
- Explicar e exercitar as seguintes ideias:
 - Desenvolvimento das teorias da administração no século XX, com base nas contribuições de Taylor, Fayol e outros;
 - Tendências mais importantes da teoria e da prática da administração na atualidade

Teorias administrativas

- Administradores usam teorias administrativas para a tomada de boas decisões em seus esforços diários de **planejar, organizar, dirigir e controlar** a produtividade organizacional.
- Uma teoria administrativa explica e prediz o comportamento das organizações e de seus membros;

Perspectivas

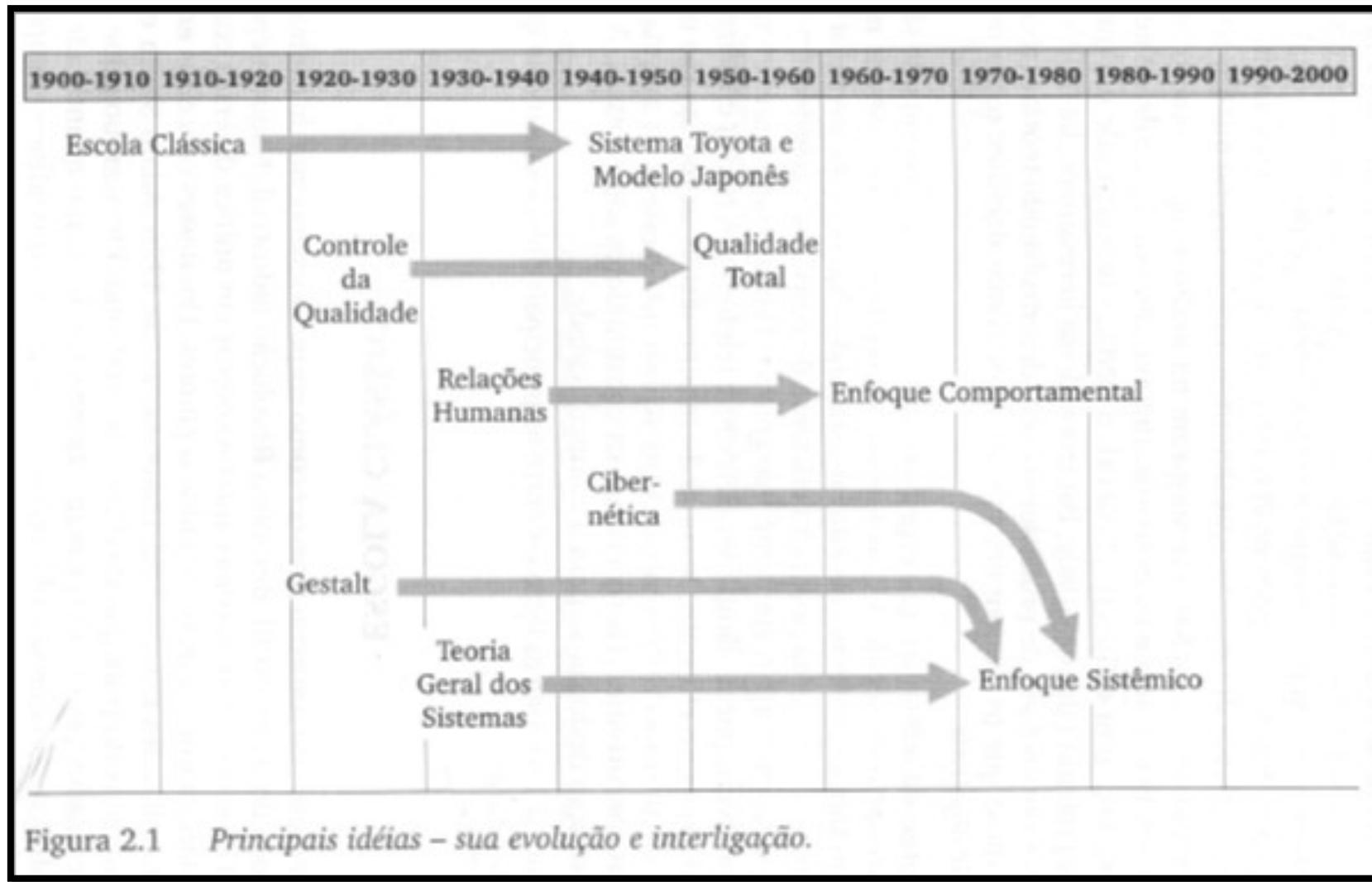
Segundo Chiavenato (2006), vários são os fatores que provocam com maior intensidade impactos sobre as organizações, como:

-  Crescimento nas organizações
-  Concorrência mais aguda
-  Sofisticação da tecnologia
-  Taxa elevadas de inflação
-  Globalização da economia e internacionalização dos negócios
-  Visibilidade maior das organizações

Teorias da Administração

ANO	TEORIA	ÊNFASE
1903	Administração Científica	Tarefas
1916	Clássica	Estrutura
1932	Relações Humanas	Pessoas
1947	Burocrática e Estruturalista	Estrutura
1951	Cibernética e Sistemas	Ambiente
1954	Neoclássica	Estrutura
1957	Comportamental	Pessoas
1972	Contingencial	Ambiente e Tecnologia

Escola Clássica



Escola Clássica

FREDERICK TAYLOR
Administração
científica

- Aplicação de métodos de pesquisa para a melhor maneira de trabalhar
- Seleção e treinamento científicos de trabalhadores

HENRY FORD Linha
de montagem

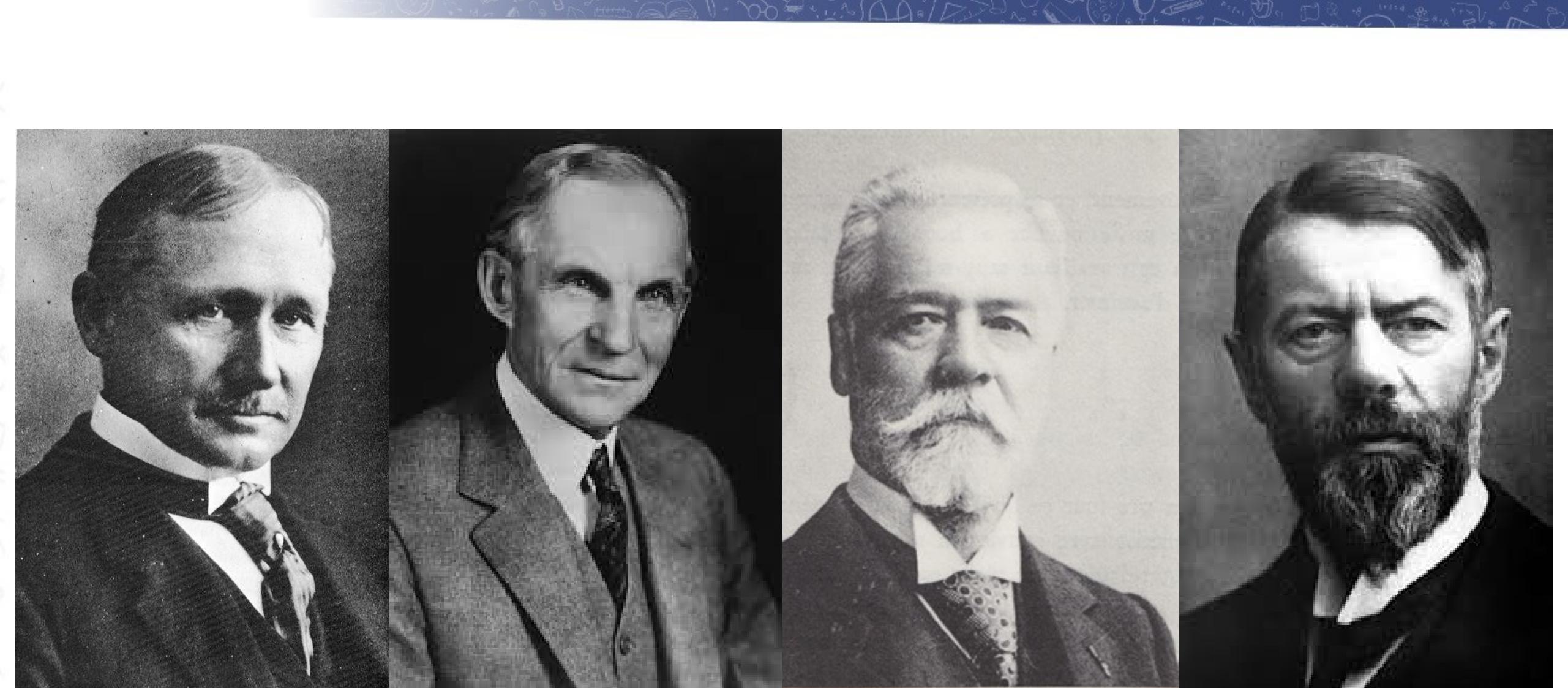
- Especialização do trabalhador
- Fixação do trabalho no posto de trabalho
- Trabalho (produto em processo de montagem) passa pelo trabalhador

HENRI FAYOL Processo de
administração

- Administração da empresa é distinta das operações de produto
- Administração é processo de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar

MAX WEBER Teoria
Burocrática

- Autoridade tem a contrapartida da obediência
- Autoridade baseia-se nas tradições, no carisma e em normas racionais e impessoais
- Autoridade burocrática é base da organização moderna



Frederick Taylor
1856-1915

Henry Ford
1863 -1945

Henri Fayol
1841-1925

Max Weber
1864-1920

As duas revoluções industriais

- 1^a Revolução Industrial ou revolução do carvão e do ferro - 1780 a 1860;
- 2^a Revolução Industrial ou do aço e da eletricidade – 1860 a 1914 impactaram sobremaneira o mercado.



Cena do Filme Tempos modernos
com Charles Chaplin

Taylor e a Administração Científica



FREDERICK TAYLOR
(1856-1915)

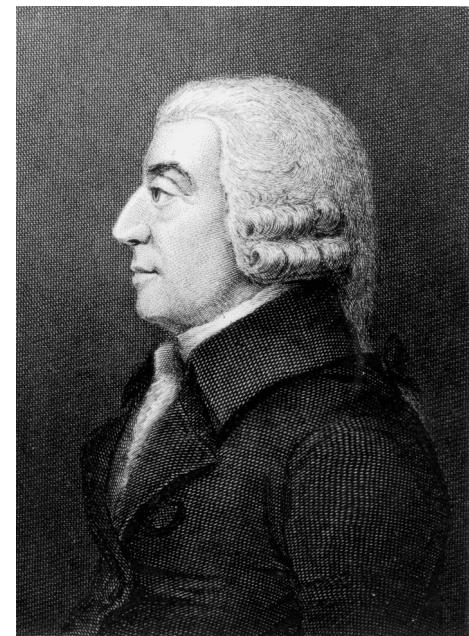
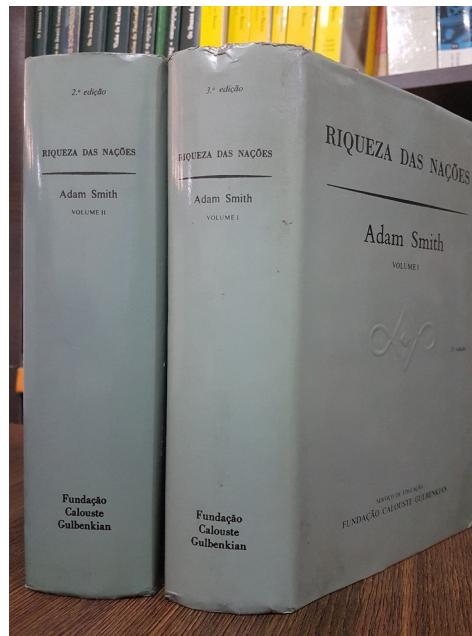
- Considerado pai da gestão científica do trabalho;
- Fanático pela medição dos tempos acreditava que desse modo poderia melhorar a eficiência produtiva (Foco nas tarefas);
- Liderou um conjunto de pessoas e conseguiu montar um conjunto de princípios – aumentar a eficiência da produção por meio da racionalização do trabalho evitando o desperdício e promovendo a prosperidade entre patrões e empregados;
- Para ele a prosperidade econômica vinha da maximização da produtividade dos trabalhadores.

Princípios da Administração

- O objetivo da boa administração era paga salários altos e ter baixos custos de produção;
- Com esse objetivo, a administração deveria aplicar métodos de pesquisa para determinar a melhor maneira de executar tarefas;
- Os empregados deveriam ser cientificamente selecionados e treinados, de maneira que as pessoas e as tarefas fossem compatíveis;
- Deveria haver uma atmosfera de íntima e cordial cooperação entre a administração e os trabalhadores, para garantir um ambiente psicologicamente favorável à aplicação desses princípios.

Estudos de tempos e movimento

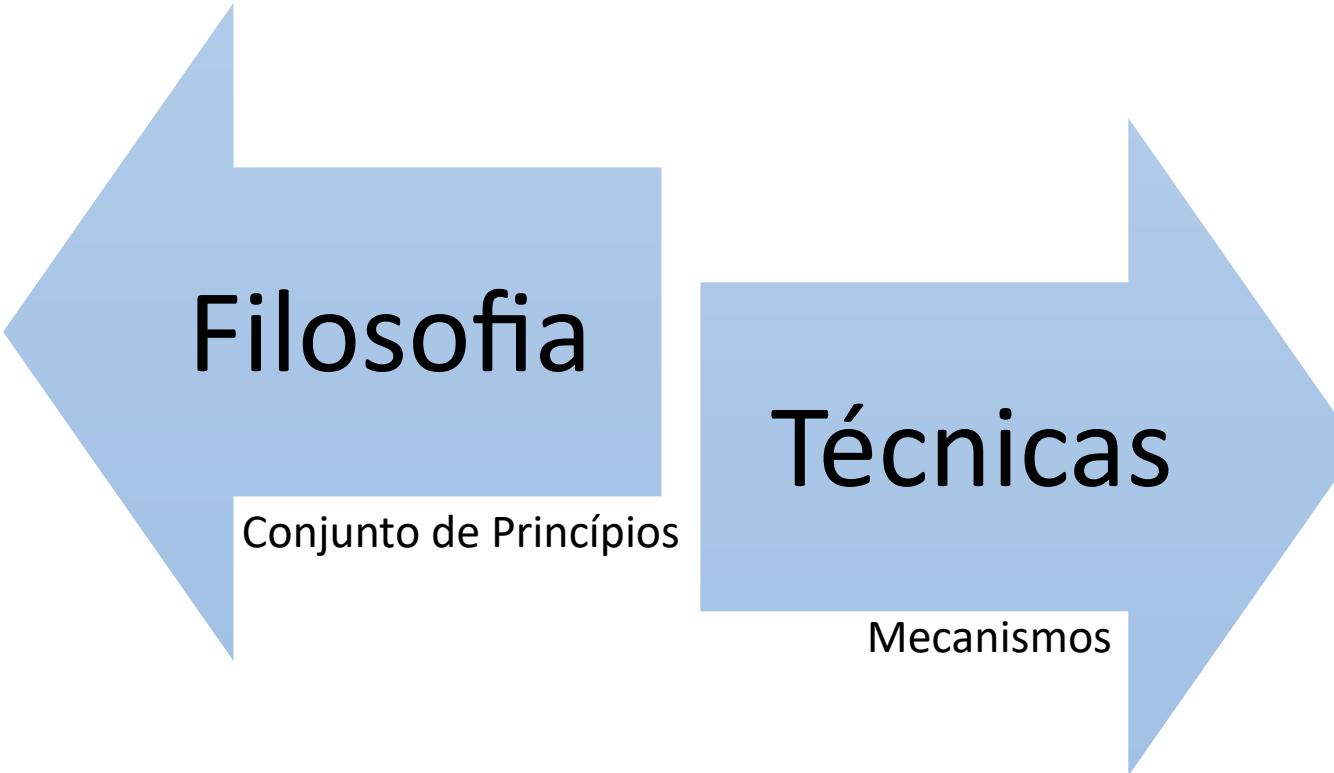
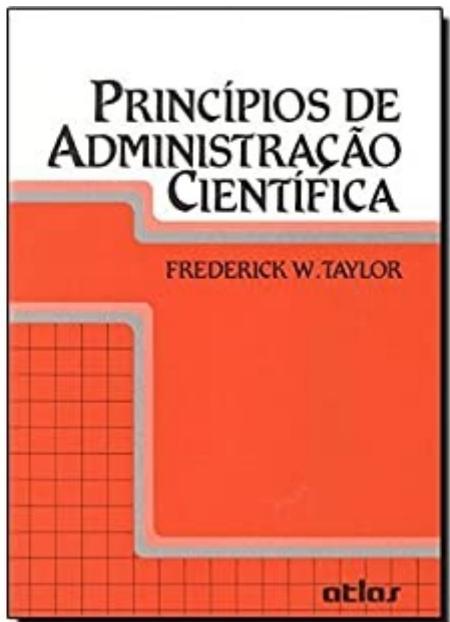
- Cronometrava os movimentos dos trabalhadores e os dividia nas tarefas que compunham movimentos;
- As tarefas eram chamadas de unidade básica de trabalho;
- A unidade básica de trabalho era analisada de modo a encontrar a melhor forma de executá-las



Evidenciou as vantagens do princípio da divisão do trabalho

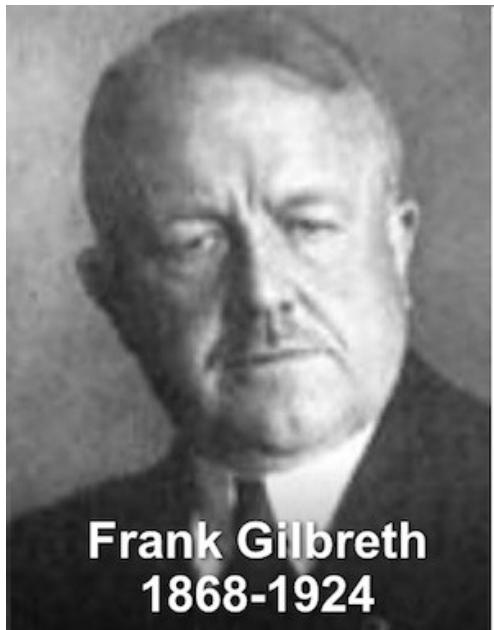
Adam Smith
1723-1790

Princípios da Administração (1911)

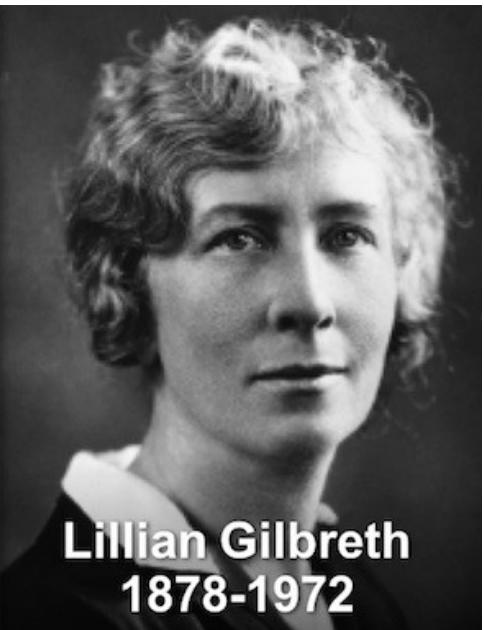


- Estudos de tempo e movimento;
- Padronização de ferramentas e instrumentos;
- Padronização de movimentos;
- Sistema de pagamento de acordo com o desempenho.

Participantes do Movimento



Frank Gilbreth
1868-1924

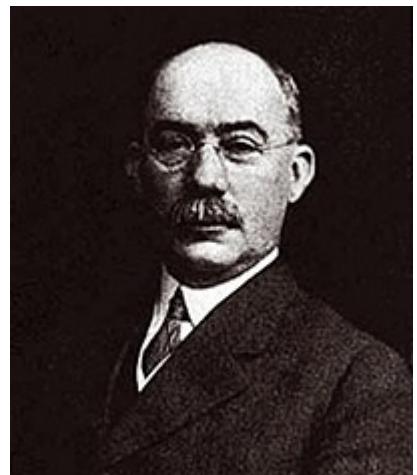
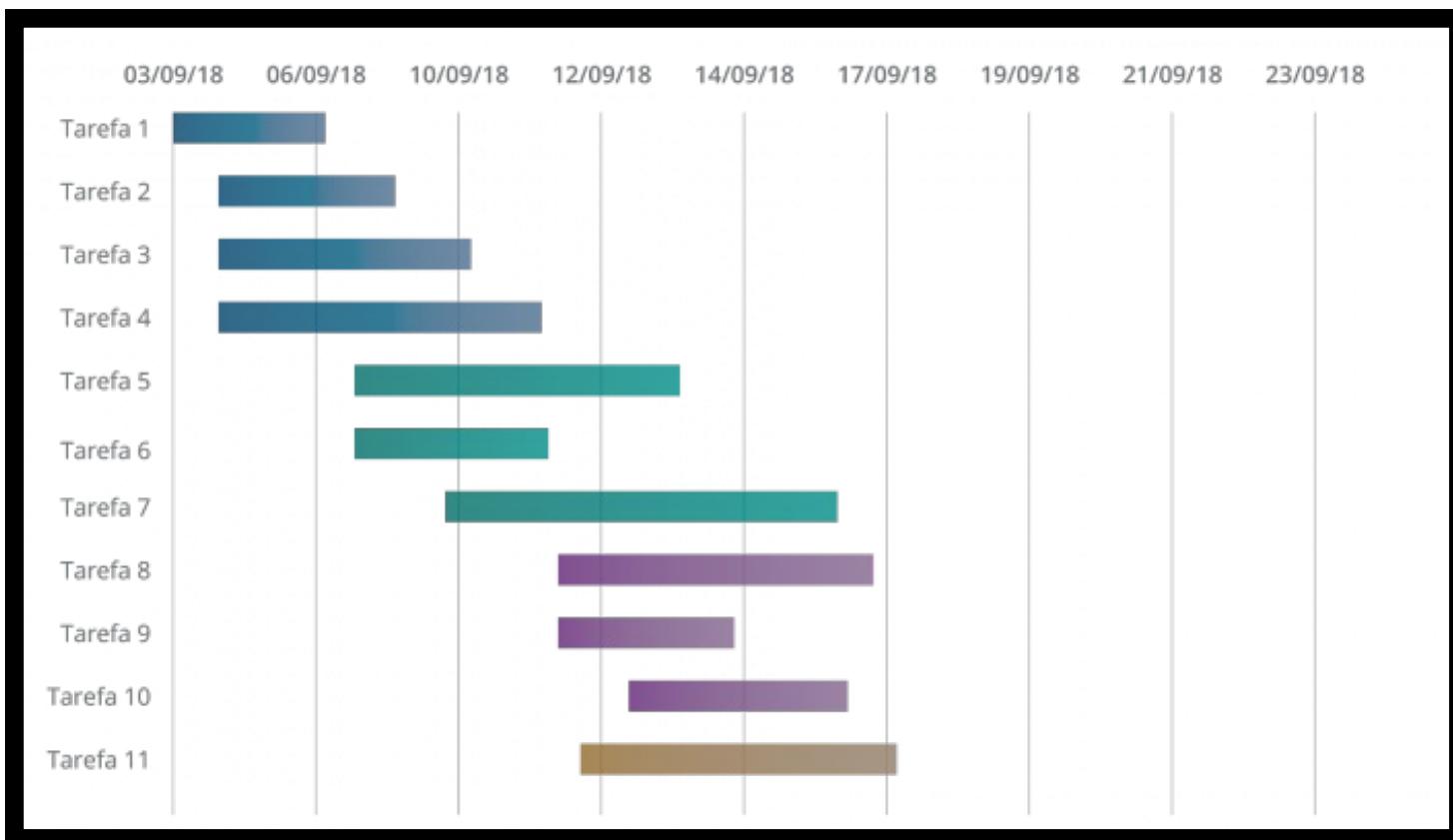


Lillian Gilbreth
1878-1972

Criadores do Therbligs – operações padronizadas (tais como pegar, levantar, posicionar e transportar) com a finalidade de racionalizar as tarefas de produção

Participantes do Movimento

- Gráfico Gantt / Cronograma



Henry Gantt

Participantes do Movimento



Hugo Munsterberg

- Criador da psicologia industrial;
- Empregou os primeiros testes de seleção de pessoas;
- Foi o primeiro consultor de organizações para assuntos do comportamento humano

Ford e a linha de montagem

- Fundador da *Ford Motor Company* e Criador da linha de montagem móvel;
- Estabeleceu o padrão de organização de produção de processos produtivos que se tornaria universal.



Henry Ford
1863 -1945

Princípios da linha de montagem



- Divisão do trabalho;
- Fabricação de peças e componentes padronizados e intercambiáveis

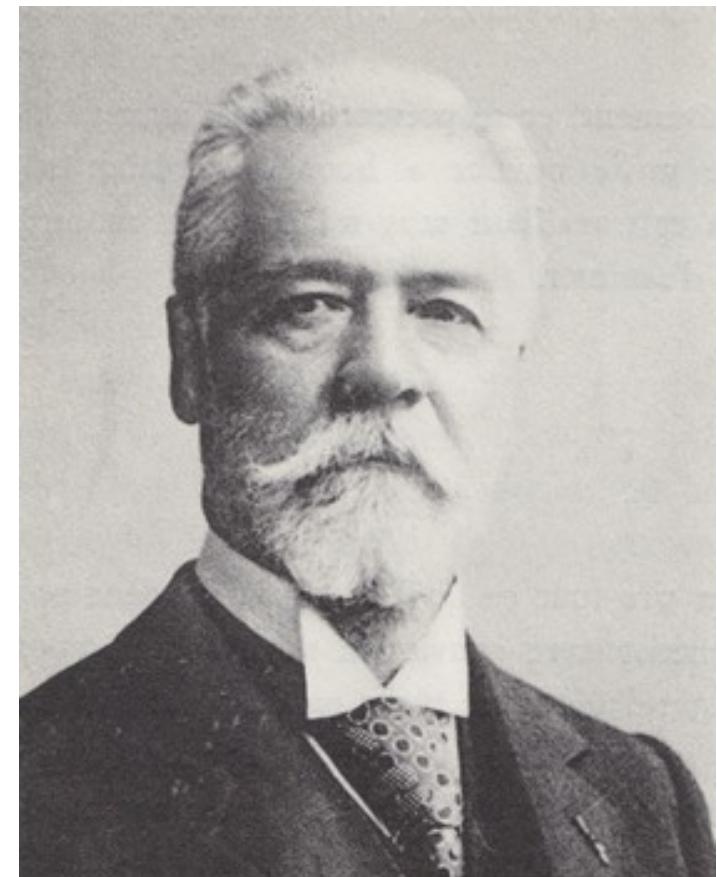
Linha de montagem móvel



- Reduziu significativamente o tempo de produção;
- Adotou a jornada de trabalho de 8h/dia;
- Promoveu a internacionalização das empresas;

Fayol e o processo administrativo

- Atribuiu um sistema de administração uma ideia que se divide em três partes:
 - a) A administração é uma função distinta das demais funções, como finanças, produção e distribuição;
 - b) A administração é um processo de planejamento, organização, comando, coordenação e controle;
 - c) O sistema de administração pode ser ensinado e aprendido.



Henri Fayol
1841-1925

FIGURA 5.1: As atividades da empresa.



FONTE: SILVA, 2008

Papel do Dirigente

Tomar decisões , estabelecer metas, definir diretrizes e atribuir responsabilidade aos integrantes da organização, de modo que as atividades de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar estejam numa sequência lógica.

Princípios de Administração

- Divisão de trabalho:** é feito entre grupos e indivíduos, poro garantir que esforço e atenção estejam focados em porções especiais do tarefa. Fayol propôs o especialização do trabalho como o melhor maneiro de usar os recursos humanos do organização.
- Autoridade e responsabilidade:** o autoridade, poro Fayol, é definido como "o direito de dar ordens e o poder poro o exato obediência". A responsabilidade envolve ser confiável e, desse modo, está naturalmente associado à autoridade.
- Disciplina:** signifco o necessidade de esforço comum dos trabalhadores, de maneira ordenada; punições, entretanto, deveriam ser aplicados criteriosamente para encorajar esse esforço comum.
- Unidade de comando:** os trabalhadores nos organizações deveriam receber ordens de um 'gerente' somente, poro evitar conflitos e mal-entendidos.

Princípios de Administração

5. **Unidade de direção:** o organização todo deveria estar se movendo em direção o um objetivo comum, em uma direção comum.
6. **Subordinação do interesse individual ao interesse geral:** os interesses de uma pessoa (ou grupo) não deveriam prevalecer sobre os interesses do organização como um todo.
7. **Remuneração do pessoal:** o pagamento deveria ser justo - não explorativo – e recompensar o bom desempenho; deveriam ser avaliados vários modos de pagamento, tais como tempo, trabalho, razão de produção etc.; recompensas não financeiros também deveriam ser usados.
8. **Centralização:** segundo o definição de Fayol, o centralização era como "o diminuição do importância do papel do subordinado", enquanto o descentralização era o elevação desta importância. Os graus de centralização/descentralização adotados dependem de cada organização específico no qual o 'gerente' está trabalhando.

Princípios de Administração

9. **Cadeia escalar:** definido por Fayol como linho de autoridade, queria significar certo quantidade de autoridade correspondente à posição hierárquico, mas significava também que níveis mais baixos de administradores deveriam sempre manter os níveis mais altos informados dos suas atividades de trabalho.
10. **Ordem:** para o bem da eficiência e coordenação, todos os materiais e pessoas relacionados a um tipo específico de trabalho deveriam ser designados à mesma localização geral na organização; um lugar para cada coisa e cada coisa no seu lugar.
11. **Equidade:** diferente de justiça, equidade, para Fayol, era por em execução as convenções estabelecidas - mas as convenções não poderiam prever tudo e, por isso, precisavam ser interpretadas, ou suas inadequações, complementadas; todos os empregados deveriam ser tratados o mais 'igualmente' possível.

Princípios de Administração

- 12. Estabilidade do pessoal no cargo:** a retenção dos trabalhadores mais produtivos deveria ser alta prioridade da administração; custos de recrutamento e seleção, bem como de defeitos, estão associados normalmente à contratação de novos empregados.
- 13. Iniciativa:** os administradores deveriam encorajar a iniciativa do trabalhador, que pode ser definida como "uma nova ou adicional atividade empreendida por vontade própria".
- 14. Espírito de equipe:** os administradores deveriam enfatizar a harmonia e a boa vontade geral entre os empregados como grandes forças da organização.

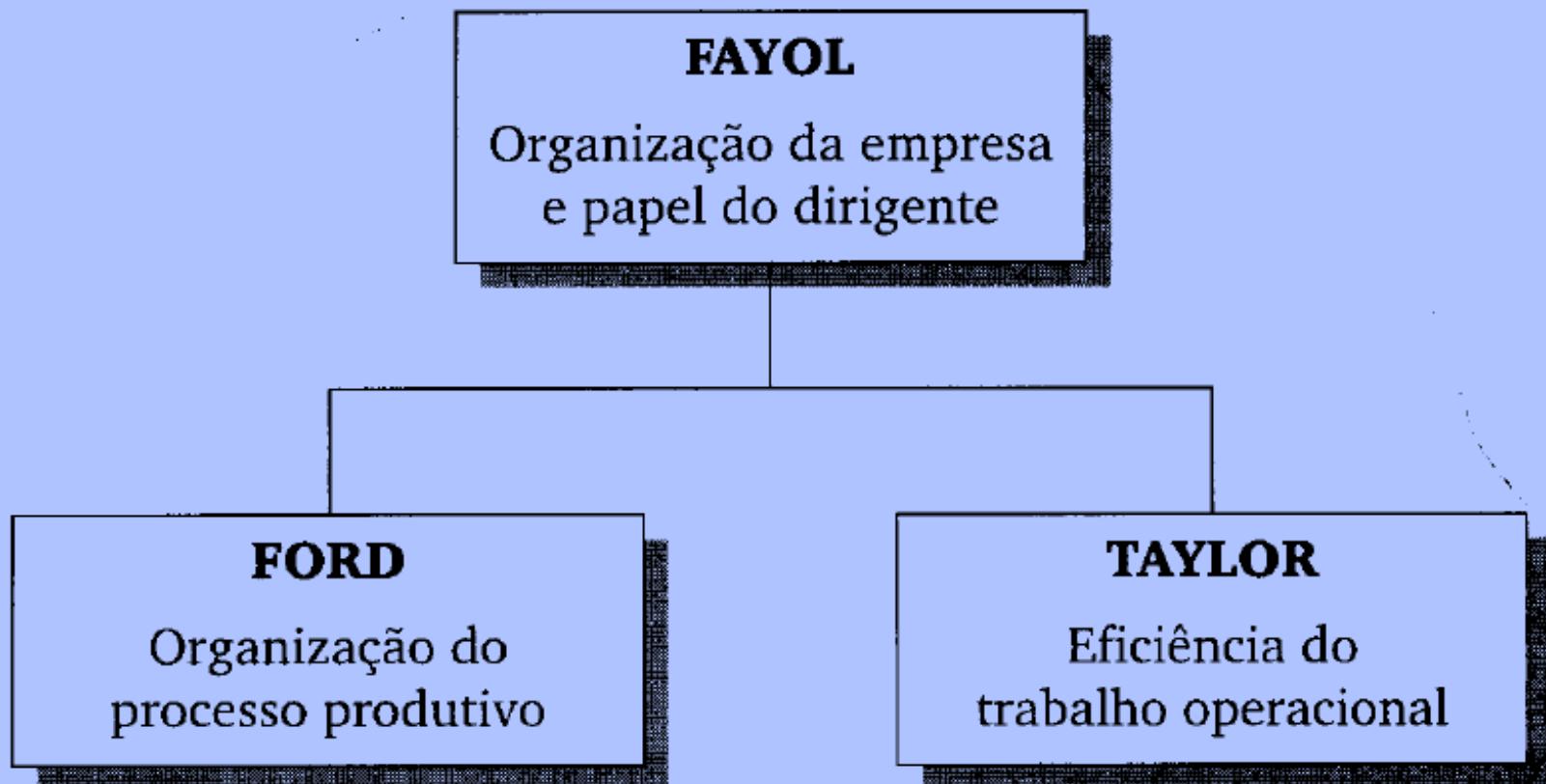


Figura 2.3 *Bases da administração moderna.*

FONTE: MAXIMIANO, 2000

Max Weber e a burocracia



Max Weber
1864-1920

Quanto mais organizada for uma equipe, documentando todos os seus passos e decisões tomadas, menos chance de erros esta mesma equipe teria, menos exposição ao imprevisto, já que tudo estava devidamente relatado e de fácil acesso, facilitando o trabalho de outras pessoas na equipe, que teriam com isto, sempre uma visão geral dos processos, das dificuldades dos colegas, dos erros cometidos e do andamento dos mesmos.

Teoria Burocrática

1. Caráter legal das normas
2. Caráter formal das comunicações
3. Divisão do trabalho
4. Impessoalidade no relacionamento
5. Hierarquização da autoridade
6. Rotinas e procedimentos
7. Competência técnica mérito
8. Especialização da administração
9. Profissionalização
10. Previsibilidade do funcionamento

Tipos de autoridade

Tipos de Autoridade	Característica	Legitimação
Tradicional	Não é racional. Poder é herdado ou delegado. Baseado no “senhor”.	Tradição, hábitos, usos e costumes.
Carismática	Não é racional, nem herdada, nem delegável. Baseada no carisma.	Características pessoais e carismáticas do líder.
Racional	Racional, legal, impessoal, formal. Baseada no mérito.	Justiça da lei. Promulgação e regulamentação de normas legais previamente definidas.

Dominações

- **Carismática** – repousa na crença da santidade, heroísmo ou exemplaridade de uma pessoa e nas ordenações por ela criadas ou reveladas;
- **Tradicional** – repousa sobre a crença cotidiana na santidade das tradições que vigoram desde tempos distantes e na legitimidade daqueles que são indicados por essa tradição para exercer a autoridade;
- **Racional** – Repousa na crença da legalidade de ordenações instituídas racionalmente e dos direitos de mando das pessoas a quem essas ordenações responsabilizam pelo exercício da autoridade.

Atividade de Classe

01- Diante dos problemas existentes em sua indústria, Waldemar Lemos solicitou a assessoria de um consultor de empresas. Depois de um cuidadoso diagnóstico da situação da indústria, o consultor elaborou um longo relatório no qual mencionava, entre outras coisas, que a empresa somente se preocupava com sua área industrial, que a visão predominante na empresa era tipicamente mecanicista, com uma abordagem de sistema fechado, que os operários eram superespecializados, os gerentes tinham uma visão microscópica de seus subordinados e os gerentes se preocupavam mais em como fazer as coisas do que com o que fazer.

O que o consultor queria dizer com essas afirmações?

Enfoque Comportamental

COMPORTAMENTO E DIFERENÇAS INDIVIDUAIS	COMPORTAMENTO COLETIVO E PROCESSOS INTERPESSOAIS
<ul style="list-style-type: none">• Percepção• Personalidade• Competências<ul style="list-style-type: none">→ Conhecimentos→ Aptidões e habilidades→ Atitudes, interesses e valores• Estilos (liderança, motivação)	<ul style="list-style-type: none">• Cultura organizacional• Clima organizacional• Grupos informais• Processo de comunicação• Processo de liderança• Processo de motivação

FONTE: MAXIMIANO, 2000

Enfoque Comportamental

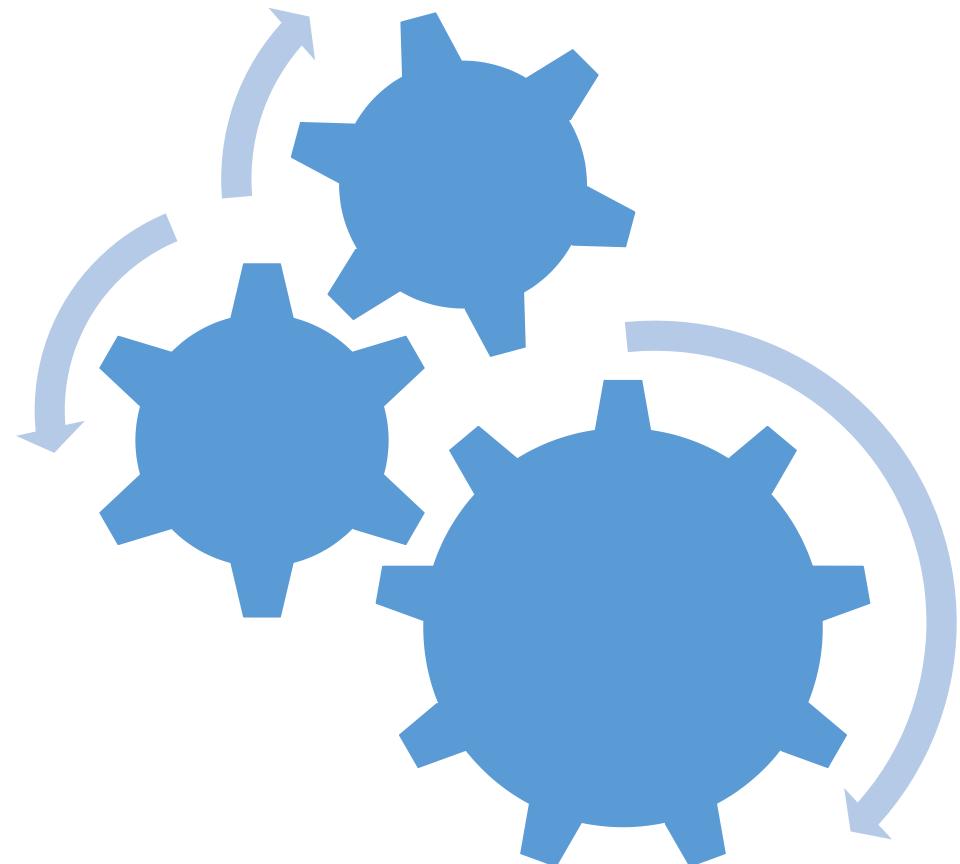
Experimento de Hawthorne – Relações humanas

Mostrou a necessidade de humanizar e democratizar as organizações:

1. O nível de produção é resultante da integração (normas sociais e expectativas);
2. Comportamento social dos empregados (influenciado pelas regras estabelecidas pelo grupo);
3. O fator psicológico é mais importante que a capacidade física ou fisiológica das pessoas para seu nível de produção;
4. Existência de grupos sociais informais;
5. Importância do conteúdo do cargo – trabalhos monótonos afetam negativamente as atitudes do trabalhador.

Enfoque Sistêmico

A essência do pensamento ou enfoque sistêmico é a ideia de elementos que interagem e formam conjuntos complexos. Complexidade significa que o conjunto tem muitas partes.



Enfoque Sistêmico

GESTALT	TEORIA DOS SISTEMAS	CIBERNÉTICA
<ul style="list-style-type: none">• Realidade é feita de conjuntos de partes inseparáveis.• A natureza de cada parte é definida pela finalidade do conjunto.	<ul style="list-style-type: none">• Realidade é feita de sistemas.• Para entender a realidade, é preciso analisar relações entre as partes dos sistemas.	<ul style="list-style-type: none">• Sistemas podem controlar seu próprio desempenho.• A ferramenta para o autocontrole é a informação.

FONTE: MAXIMIANO, 2000

Enfoque Sistêmico

- Organização é o sistema feito de um sistema técnico e um sistema social;
- Sistemas influenciam-se mutualmente;
- Organização é sistema cercado por ambiente;
- Papel da administração é cuidar do desempenho global do sistema.

Enfoque da Qualidade

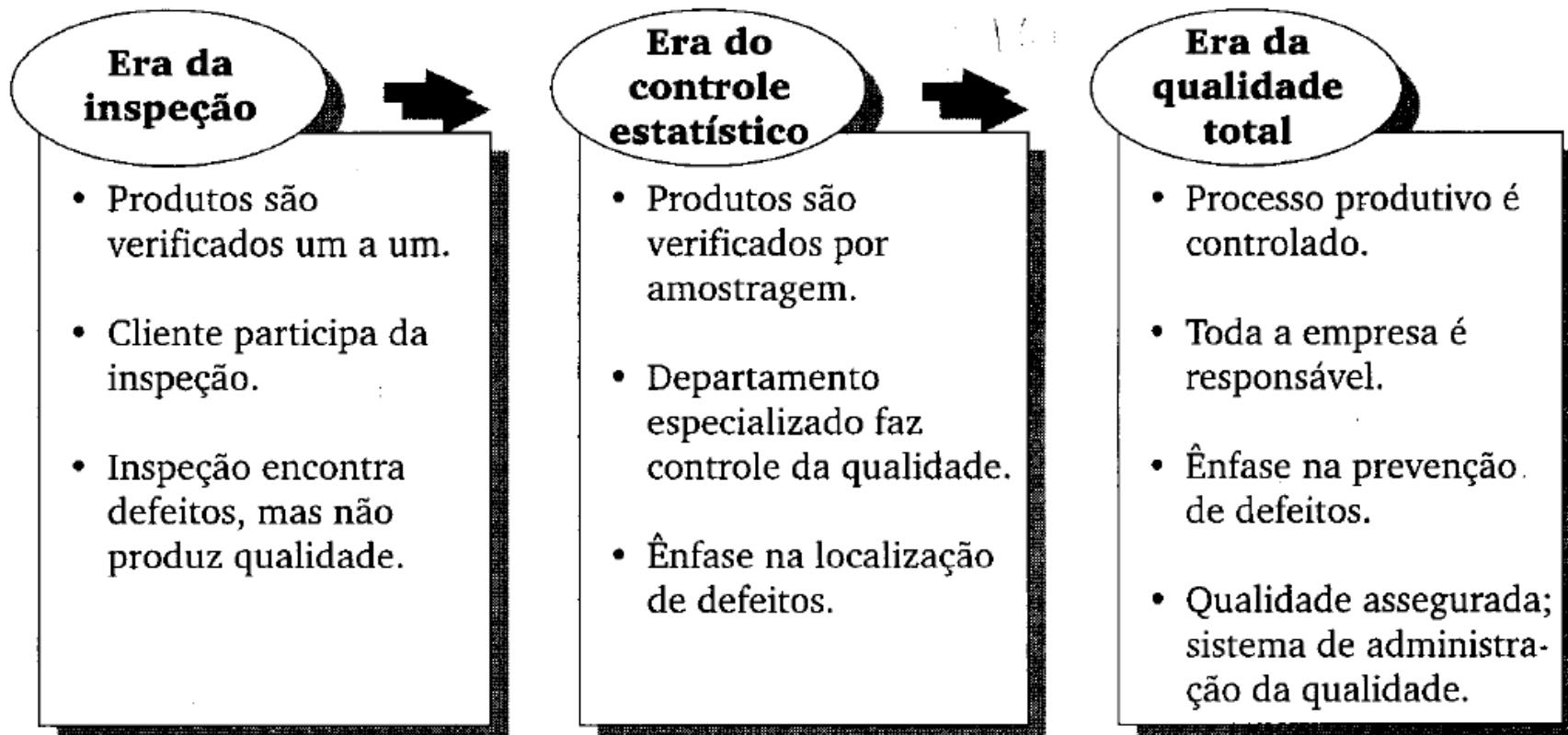


Figura 2.7 *As três eras da história da qualidade.*

FONTE: MAXIMIANO, 2000

Qualidade Total

Deming

- Corrente de Clientes
- Fazer certo da primeira vez
- 14 princípios
- Inspeção não produz qualidade
- Ciclo PDCA

Feigenbaum

- *Total quality control*
- Quem define qualidade é o cliente
- Qualidade é um problema de todos
- Para administrar a qualidade é necessário um sistema
- Qualidade depende das pessoas

Ishikawa

- Todos os funcionários e áreas da empresas são responsáveis pela qualidade
- Método de resolução de problemas de qualidade
- Círculos da qualidade
- Diagrama de Ishikawa

Corrente de Clientes

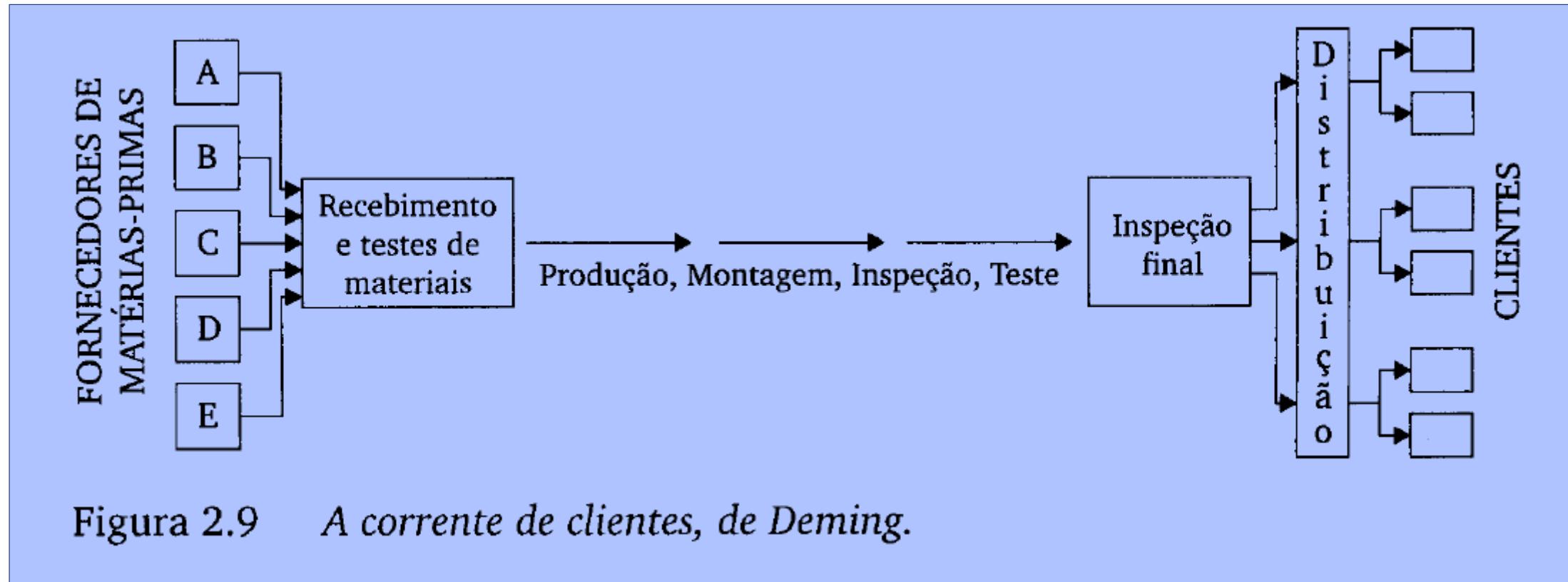
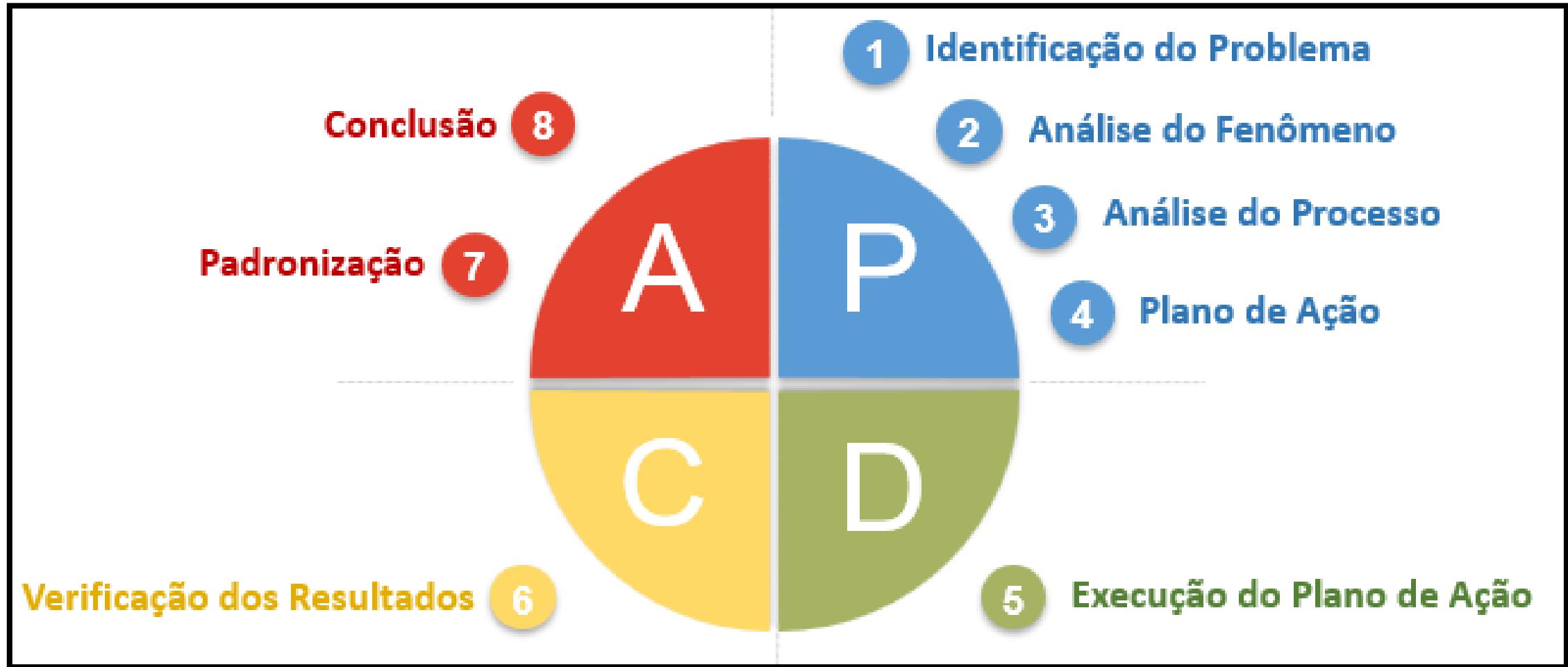


Figura 2.9 *A corrente de clientes, de Deming.*

FONTE: MAXIMIANO, 2000

Ciclo PDCA



Normas ISO

- ISO - International Standardization Organization;
- ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

Modelo Japonês

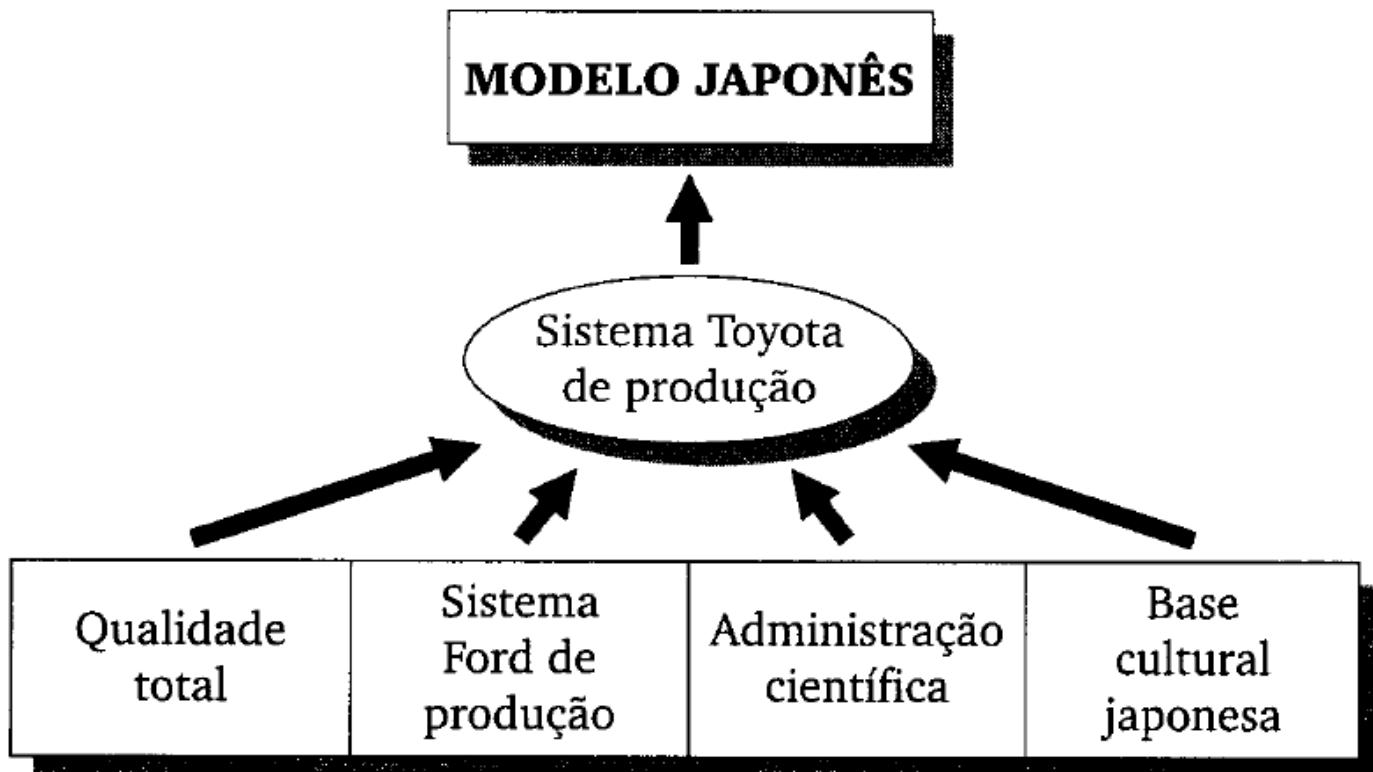
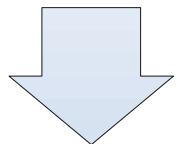


Figura 2.11 *Bases do modelo japonês de administração.*

FONTE: MAXIMIANO, 2000

Eliminação de desperdícios

Produção
just-in-case



Produção
Just-in-time

A expressão significa “por via das dúvidas. Significando manter os recursos abundantes (máquinas e estoques) em estado de prontidão para cumprir a programação.

Significa produzir apenas o necessário no momento certo. Produção por demanda.

Produção com qualidade

- Os defeitos são tratados de forma pontual – um a um, sem a preocupação de ir às causas;
- Os trabalhadores recebem a instrução de parar a linha de produção sempre que encontrassem um problema que não conseguissem resolver;
- Eles deveriam analisar sistematicamente cada erro, perguntando sucessivamente “por quê” até chegar a causa fundamental – cinco por quês.

Atividade de Fixação 3

- 1) “A disposição adequada das unidades e a definição de responsabilidades para cada uma delas, como forma de alcançar a eficiência organizacional, eram as preocupações principais da escola de administração científica”. Analise a afirmativa acima responda se está correta ou falsa. Justifique sua resposta.
- 2) Analise a afirmativa abaixo, responda se é falsa ou verdadeira e justifique sua resposta. “Atualmente, não há mais espaço para a utilização da teoria proposta por Taylor, em nenhum de seus aspectos.”
- 3) “Os princípios de administração científica de intensificação, de economicidade e da produtividade são os princípios destacados por Taylor” Esta afirmativa está correta ou errada? Justifique.

Atividade de Fixação 3

- 4) A teoria científica de Taylor, que tinha como foco de análise o nível operacional, e a clássica, de Fayol, que enfatizava toda a estrutura organizacional, não reconheciam o ambiente externo da organização nem com ele interagiam. Tais teorias foram concebidas sob o pressuposto de que as organizações são um sistema aberto.
- 5) Faça um breve comentário a respeito dos dez papéis dos administradores, segundo a concepção de Mintzberg.
- 6) Quais os tipos de habilidades dos administradores ou gerentes devem ter ou desenvolver? Correlacione essas habilidades com o nível ou posição que o administrador ocupa na hierarquia da organização.