

<<科学管理原理>>

图书基本信息

前言

罗斯福总统在白宫向各州长讲话时曾预示：“保护我们国家的资源，只是提高全国性效率这一重大问题的前奏。

”整个美国很快认识到保护物质资源的重要意义，并开展了有效实现这一目标的大规模运动。

但直到现在，美国人对“提高全国性效率这一重大问题”重要性的认识，依然模糊不清。

我们可以看到，我们的森林在消失，我们的水力资源在浪费掉，我们的土壤在被洪水冲刷到大海里去，我们的煤和铁在日渐枯竭。

但是，由于我们的重大失误、指挥不当或工作效率低下造成的日复一日的人力资源上的更大浪费，不正是罗斯福总统所指的“全国性效率”不足吗？

人们对这方面的浪费却视而不见，或即使看见了也模糊不清。

我们能够看到或感觉到物质资源的浪费。

可是，人们对业务不熟、工作效率低下或指挥不当却视而不见或看不真切。

要认识到这些，就要肯动脑筋并发挥想象力。

每天，来自人力资源上的损失要比在物质资源上的浪费大得多。

也正是认识上的问题，导致人们对前者感慨万千，对后者却无动于衷。

是的，人们还不曾对“提高全国性效率”进行宣传鼓动，也不曾召集过会议探讨如何实施。

不过，有迹象表明人们普遍感觉到了提高效率的必要性。

事情从来没有像现在这样活跃。

从大公司的总裁到家庭主妇，人们无一例外地渴望找到更优秀、更有才干的人选。

有才干的人供不应求，这在以往任何时候都不曾有过。

我们都在寻找别人培养起来的、现成的、有才干的人，但我们的天职和良机是系统地联合培养并造就这样有才干的人，而不是猎取别人培养的人。

只有充分认识到这一点，我们才算走上了提高全国性效率的正确道路。

过去流行的观点可用这样的俗语表达：“工业界的领袖是天生的，不是后天成就的。

”道理曾是这样，如果能够物色到合适的人，就尽可以放心地让他去想办法。

将来，人们会认识到我们的领袖人物必须是通过培训而成就的——正如天生胜任一样。

别指望哪位伟大的人物（过去人事管理制度下的）能够与一些普通人形成的、有效合作的集体一决高低。

过去，人是第一位的；未来，制度是第一位的。

但这并不意味着不再需要伟大的人物了，正好相反，任何先进制度的首要目标是造就一流的人才，而且，在系统管理之下，最出色的人将比以往更有把握、更快地被提拔到领导岗位上来。

撰写本书有以下目的：第一，通过一系列简明的例证，指出由于我们几乎所有日常行为的效率低下而使全美国遭受到的巨大损失。

第二，试图说明根治效率低下的良药在于系统化的管理，而不在于收罗某些独特的或不同寻常的人物。

第三，证明最先进的管理是真正的科学，说明其理论基础是明确定义的规律、准则和原则，并进一步表明可把科学管理原理应用于几乎所有人类的活动中去。

从最简单的个人行为到我们那些需要紧密合作的大型公司的活动，都可以找到其应用。

简而言之，通过一系列实例，让读者相信，无论何时，只要正确地运用这些原理，就能立竿见影，其成效着实令人震惊。

本书原本是作为向美国机械工程师协会提交的报告。

我坚信，这里所选择的实例能够引起工业和制造业的工程师、管理者和这些企业所有人的极大兴趣。

当然，也希望读者明白，同样的原理能以同样的效力运用到所有社会活动中，这些活动包括家庭管理、农场管理、大小商人的商业管理、教堂管理、慈善机构管理、大学管理以及政府各部门的管理，等等。

<<科学管理原理>>

内容概要

<<科学管理原理>>

书籍目录

丛书赞誉出版说明总序席西民推荐序赵曙明前言第1章科学管理的基础 1财富最大化只能是生产率最大化的结果。

工人和管理者双方最重要的目标是培训和发掘企业中每个人的技能，以便每个人都能尽其天赋之所能，以最快的速度、用最高的劳动生产率从事适合他的等级最高的工作。

第2章科学管理的原理 21科学管理原理有四个基本组成要素：第一，形成一门真正的科学。

第二，科学地选择工人。

第三，对工人进行教育和培养。

第四，管理者与工人之间亲密友好地合作。

正是科学、协调、合作、最大化的产出、实现每个人的劳动生产率最大化和富裕最大化等各个要素的集成，构成了科学管理。

译者后记 121泰勒小传 123

章节摘录

推荐序 再读《科学管理原理》，感触很深。

一个在去世后被尊称为“科学管理之父”的人，一个影响了流水线生产方式的人，一个被社会主义伟大导师列宁推崇备至的人，一个影响了人类工业化进程的人。

一个由于视力被迫辍学的人，一个被工人称为野兽般残忍的人，一个与工会水火不容、被迫在国会听证会上作证的人，一个被现代管理学者不断批判的人。

这个人就是泰勒，管理发展史中最重要同时也是最富有争议的人。

泰勒的科学管理思想形成于19世纪末20世纪初，其根本内容在于提高企业生产效率。

当时，美国资本主义经济发展得很快，企业规模迅速扩大，但由于生产混乱，劳资关系紧张，工人“磨洋工”的现象大量存在，导致企业生产效率低下。

泰勒认为，企业效率低的主要原因是管理部门缺乏合理的工作定额，工人缺乏科学指导，因此，必须把科学知识和科学研究系统运用于管理实践，科学地挑选和培训工人，科学地研究工人的生产过程和工作环境，并据此制定出严格的规章制度和合理日工作量，采用差别计件工资调动工人的积极性，实行管理的例外原则。

1898~1901年，泰勒在伯利恒钢铁公司对他的理论进行试验，并且大获成功。

这引起了无数渴求科学知识的其他企业的向往，很多企业邀请他前去讲学和指导，其中包括大名鼎鼎的美国陆军军械部、布鲁克林海军造船厂等。

在这些工厂中，泰勒的科学管理理论同样取得了成功，这导致了泰勒的后半生几乎就是专门以宣传科学管理为职业，也导致了世界上第一个职业管理咨询师的产生。

在泰勒及其一大批杰出的追随者，如甘特、吉尔布雷斯等的推广下，科学管理运动兴盛一时。

由于科学管理以提高企业生产效率为宗旨，以泰勒为代表的工程师也因此被称为效率工程师。

后记

泰勒制的生命力何在 最后一笔终于落下。

此时，已是午夜时分。

窗外一片寂静，可我睡意全无。

想到有多少个日日夜夜在聆听大师的“教诲”。

我思索着这样一个问题：大师真的离我们而去了吗？

泰勒制的生命力何在？

试着想一想，在那个艰苦的岁月，能出污泥而不染，能毫不惧怕世俗之人的胁迫，他打算每天晚上仍从铁路旁的那条小道步行回家，不曾也不准备携带任何武器，他们可以向他开枪，将他打死。

只是为了一个目标——“实现永久的社会财富最大化”。

再次想一想，与官样文章格格不入，扎扎实实，通过科学管理实现社会财富的最大化。

那把神奇的计算尺仿佛就在眼前；那个体力像公牛一样的施密特仿佛就在眼前；那几个年轻漂亮的女工也仿佛就在眼前，她们先是窃窃私语：“把工作时间缩短到10个小时，而仍然可以得到原来工作10.5个小时所挣到的工资？

”几个月以后，她们脸上绽开了灿烂的笑容，“工作时间从原来的每天10.5个小时缩短到8.5个小时，周六还有半天的休息时间，而工资比原来高出80%~100%！

”这使得她们真正妩媚起来。

但又不敢想，中国仍然有为数众多的企业没有走出困境，仍然有企业家在空喊“三改一加强”，这是何等的不幸。

如果泰勒先生在世，定将羞愧难当。

我们为什么就不可以把科学管理原理的“科学用人、责权对等、工时研究”等原则真正应用到企业管理实践中呢？

我不得不得想说：科学管理之父永远活在我们心中，他的科学管理原理像万丈光芒普照大地！其思想、其原理、其技术、其方法无一不是我们企业制胜的法宝。

马风才 北京科技大学管理学院

媒体关注与评论

泰勒主义的精华不只是苦干、不断重复的和狭窄的工作种类，他的过人之处在于他极力主张管理工作不仅要使用鞭子，更要应用知识；承担复杂的工作，应用智慧，找出能更简单、更快捷、更出色地完成它的方法。

抛弃泰勒是很时髦的事，但重要的是，要记住科学管理不仅在提高生产力上，而且在保护劳动者的尊严上都是一个很大的飞跃。

——《管理大师50人》泰勒的影响无处不在：他的思想决定了麦当劳餐厅对厨师翻烤汉堡包数量的期望，决定了电话公司希望接线员能接通多少个电话。

——《财富》科学管理成为第一个国际化的管理理论。

——《管理百年》泰勒的科学管理原理或科学管理思想是一次管理思想上的大综合，是管理思想发展史上的一个转折点，同时又是一个较为完整的管理思想体系。

科学管理思想的建立使管理从此成为一门独立学科。

——《西方管理思想史》

<<科学管理原理>>

编辑推荐

《科学管理原理(珍藏版)》科学管理之父泰勒代表作，管理史上最重要的一座丰碑，管理大师德鲁克隆重推荐，管理人不可不读的经典。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>