

# 科学管理理论的评述及现实意义

# 目录

科学管理理论的含义

科学管理理论的内容

科学管理理论的代表人物和指导思想

对科学管理理论的评价

科学管理理论的现实意义

# 科学管理理论的产生背景

- ❖ 19世纪末期，由于生产技术日益复杂，生产规模发展和资本的日益扩大，企业的管理职能便逐渐与资本所有权相分离，管理职能则由资本家委托给以经理为首的由各方面管理人员所组成的专门管理机构承担。从此，出现了专门的管理阶层。同时，管理工作也成了有人专门研究的一门学问，并产生了称为“科学管理”的理论。



# 科学管理理论的内容

1. 科学管理的目的
2. 科学管理的原则
3. 作业标准原理
4. 职能分工原理
5. 信任与合作原理

# 科学管理的目的——提高效率

- ❖ 方法是选择合适且技术熟练的工人，把他们的每一项动作、每一道工序所使用的时间记录下来，加上必要的休息时间和其他延误时间，就得出完成该项工作所需要的总时间，据此定出一个工人“合理的日工作量”，这就是工作定额原理。

# 科学管理实验——搬铁块实验

- ❖ 你相信吗？钢铁厂搬运工人每人每天搬12~13吨铁块，经过该进操作方法，平均每个人能搬47吨铁块。看似神奇的事，通过科学管理变成现实。



实验前：他们每天平均搬运12.5吨，日工资1.15美元

实验后：他们每天平均搬运47吨，日工资1.85美元

铁锹实验 搬运16吨到59吨，日工资1.15到1.88美元

# 泰罗将实验的成功归结为四个核心点



- ✓ 挑选“第一流的工人”
- ✓ 让工人了解这样做的好处，使其接受新方法
- ✓ 对工人进行科学训练和帮助
- ✓ 按科学方法节省体力，提高效率

同时得出科学管理的原则：培训工人原则、科学用人原则、专业分工原则

# 作业标准原则

## ❖ 标准化原理

标准化原理确定第一流工人在标准作业条件下，按第一流速度所制定的工作额的有关原理。

## ❖ 刺激工资制

- 1) 由管理层通过研究和分析，制定作业定额或标准。
- 2) 采用“差别计件制”的刺激性付酬制度。超定额者高报酬，欠定额者低报酬。



# 信任与合作原理

- ❖ 工人和雇主双方都必须来一次“精神革命”
- ❖ 工人和雇主两方面都必须认识到提高效率对双方都有利，都要来一次“精神革命”，相互协作，为共同提高劳动生产率而努力。泰罗认为这就是劳资双方进行“精神革命”，从事协调与合作的基础，实现“科学管理的第一步”。

# 职能分工原理

## ❖ 职能化原则

- 1) 将计划职能和执行职能分开，使经验方法上升为科学方法
- 2) 职能工长制，即将管理的工作予以细分，使所有的管理者只承担一种管理职能。

## v 例外原则

规模较大的企业组织和管理应用例外原则，即企业的高级管理人员把例外的一般日常事务授权给下级管理人员去处理，自己只保留对例外事项的决定和监督权。这种以例外原则为依据的管理控制原理，以后发展成为管理上的分权化原则和实行事业部制管理体制。

# 科学管理思想



- ❖ 时间：19世纪末20世纪初
- ❖ 其突出表现为：工人劳动时间长，强度大，生产效率低下，工人工资低，劳资关系紧张。
- ❖ 代表人物：泰罗-----《科学原理》
- ❖ 泰罗科学管理理论的背景，基本假设和出发点。

# 泰罗简介

一八五六年，泰勒出生于美国宾夕法尼亚州。一八七八年，二十二岁的泰勒来到费城的米德维尔钢铁厂，在短短的六年时间里，泰勒从一个普通工人升为机工班长、车间工长、总技师，最后成为总工程师。一九零六年，泰勒担任了美国机械工程师协会的主席，泰勒在一生中从事了大量的生产实践活动，对车间的生产活动和工人的劳动状况非常熟悉，他还是生产技术的行家，在技术上有许多发明创造，拥有一百多项专利权。十九世纪末，泰勒亲身参加了企业管理工作，这些经历从实践上为他积累了丰富的工作经验，从而使他与科学管理结下不解之缘，被称为“科学管理之父”。



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/888117053100006067>