

《科学管理原理》

图书基本信息

书名：《科学管理原理》

13位ISBN编号：SH4190-203

10位ISBN编号：SH4190-203

出版时间：1984年10月

出版社：社会科学出版社

作者：泰勒

页数：263页

译者：胡隆昶

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《科学管理原理》

作者简介

弗雷德里克·泰勒，1856年生于美国费城。西方古典管理理论主要代表人物之一，科学管理运动的创始人，被公认为“科学管理之父”，也有人称他为“理性效率的大师”。泰勒的科学管理思想深深地扎根在一系列科学实验的基础上，使之成为一门真正的科学。当代许多重要的管理理论都是在泰勒的科学管理理论的基础上的继承和发展。此外，泰勒本人还是一位发明家。他在技术上有许多发明创造，总共拥有100多项专利权。

《科学管理原理》出版于1911年，标志着一个管理新时代的到来。至今，这本书仍然带给管理人无穷的启示，是不可不读的管理经典。

精彩短评

- 1、只看了三毛五没有的部分。泰勒的表述能力有点问题啊，或者就是我的理解能力有点糟糕...额...应该是后者、、、直到看到证词我才惊觉原来我之前看到的不是他要表达的意思？。。
- 2、出色的管理著作！
- 3、作为科学家的管理学家~
- 4、非常经典有力的书，对效率和上下级关系的论述极为透彻，很希望大家都可以体会里面的道理！
- 5、科学的柜员
- 6、作为西方管理学的第一课，泰勒的科学管理理论虽然为国人熟知，但其精髓却少有人真正理解。国内通行的管理学教材更是不乏对泰勒思想的肤浅解读甚至是故意歪曲。这部一百多年前著作里的洞见在今天看来丝毫不过时。
- 7、管理学开山之作。即便现在看来泰勒讲述的内容通俗易懂，但无疑在100年前，这是场颠覆时代思潮。
- 8、真正的经典不在于字数多少。。
- 9、易读。
- 10、从论文的本身写作来说，似乎与现代的论文的规范性差得有点。但是里面深刻的管理学思想，在一百多年以后，已经影响到了所有的管理领域。开创性的工作在于思考的深邃性和大量原创性的研究工作。从第一篇计件制工资到科学管理原理，跨度二三十年。现代科学技术的进步，真正在的方法论，真正无愧于书名的研究。只是今天的社会，对于这种把人精细到机械的管理，似乎又要向另外一个方向转变。对于知识工作者，这样的管理方法似乎不太对。
- 11、敌托邦和乌托邦
- 12、真理一般存在于习以为常，100年前，泰勒从习以为常中发现管理的科学性，无疑是开天辟地之举~对照现在的企业管理，处处都有泰勒的影子~
- 13、读完了久负盛名的科学管理之父--泰勒的作品。虽然理论成形于100多年前，还是收获颇多。科学管理就四个因素，通过科学的工作方式、选择对的人、培养、管理者与工人建立亲密友好的合作从而实现效率最大化，财富最大化。作者利用好几个例子详细论述了这四个要素，但是基于一个前提，工人对于财富的追求是他愿意付出努力的唯一驱动力，这是我不太认同的。其次，泰勒的理论中，可以看到现在我们追求的精益、培养领导力、非零和博弈等思想的影子。对我影响是，科学做事、和谐相处、大家好才是真的好，才能持续获得财富最大化。

1、想了解一下管理学的经典，弗雷德里克·F·泰勒，亨利·法约尔和马克思·韦伯，三位前辈无论如何避不开的。《科学管理原理》，是一篇论文，写于1910年。工业革命以后，人们逐渐重视“管理”，将企业家才能视为继土地、劳动和资本的第四种生产要素（1776年的《国富论》尚未将企业家才能归为生产要素）。然而真正的近代意义上的对管理的追溯，得从科学管理之父——泰勒说起。科学管理之“科学”。这里所说的科学，不是我们所理解的一般意义上的自然科学。它是相对于“经验”来说的。科学管理之前，工厂中工人的工艺、技能是通过前人继承，自己探索、积累，或者说全凭工人的经验得来的。在这个过程中，没有统一的标准，没有规范的教与学。科学管理，则是通过对工人工作的每个动作的研究，找出最高效的方法，也即是所谓的科学的工作方法。关于研究的对象。得说明一下，那个年代，世界是相对简单的。服务业的概念可能还没时兴，因此科学管理主要说的是工业。那时工作内容也是以机械劳动为主的，科学管理所要解决的问题，也无非是生产效率低的问题。在科学管理之前，劳资双方是对立的，甚至是敌对的。（再看看我们现在的时代，劳资问题依然存在，往往发生在工作技术含量相对偏低的行业中）那时的管理体制，是试图让工人们发挥最大程度的积极性，作为回报，则从他们的雇主那里取得某些特殊的刺激。这种管理方式被称为“积极性加刺激性”的管理。科学管理的提出，是为了改变“积极性加刺激性”管理的现状。科学管理的原则，又或者说是基本内容。包括以下四条：第一，对工人操作的每个动作进行科学研究，替代老的单凭经验的办法。第二，科学地挑选工人，并进行培训和教育，使之成长；而在过去，则是由工人任意挑选自己的工作，并根据其各自的可能进行自我培训。第三，与工人们亲密协作，以保证一切工作都按已发展起来的科学原则去办。第四，资方和工人们之间在工作和职责上几乎是均分的，资方把自己比工人更胜任的那部分工作承揽下来；而在过去，几乎所有的工作和大部分的职责都推到了工人们的身上。这里的第四点，我认为是管理意义上的重大进步

2、读品《科学管理原理》怀念泰勒先生并纪念本书出版100周年泰勒先生的《科学管理原理》从最初出版的那一刻起距今已经整整的过去了一个世纪。然而，一个世纪之后是否还有必要重新品读这样一部著作？有必要介绍给其他的朋友去阅读这样一本这样老的书吗？是否是在浪费时间？我要说的是在今天这依然是一本闪光的经典著作，而且一旦形成‘泰勒观念’立即就会对企业的管理形成效果。我阅读的这本《科学管理原理》是中国社会科学出版社于1984年出版的，他包括了泰勒的四篇著作，分别是《计件工资制》、《工厂管理》、《科学管理原理》、《在美国国会的证词》。再次阅读《科学管理原理》，我记得这是我第5次阅读了，这本书值得我反复品读的原因，大致有四个方面。1，泰勒先生胸怀大爱。2，人们普遍误读了《科学管理原理》的主要思想。3，我读到这本书和真正领悟泰勒先生的精神太晚，否则要少走很多弯路。4，中国的很多企业都还没有科学管理原理的观念。一，持续的误解和争议（一）现代的误解提起科学管理，在许多管理学的著作中和中国国内的管理类教科书中，把泰勒先生的科学管理简化成了我们耳熟能详的四句话：“1，对工人工作的每一个要素开发出科学方法，用以替代老的经验方法；2，科学的挑选工人，并对他们进行培训、教育，以使之成长；3，与工人们衷心的合作，以保证一切工作都按照已经形成的科学原则去办；4，管理当局与工人在工作和职责的划分上几乎是相等的，管理当局把自己比工人更适合的工作都承揽过来。”提起科学管理原理或者是‘泰勒制’还能够让人们立即在头脑中反映出‘生铁搬运’实验这个例子，泰勒先生通过诱导工人让简单的搬运生铁的劳动功效提高了4倍。提起科学管理原理人们还能回想起来的是泰勒《计件工资制》和劳动的工时分析。这是对工作工作的物质奖励办法和对工人每个工作动作的计时分析。综合上面的这几点，提及科学管理许多人自然而然的会联想到‘泰勒制’和科学管理原则上是把工人当做‘经济人’的假设条件下来观察的，既工人只有在金钱的的激励下才会努力的多干活和干好活；科学管理本身有把工人当做机器来分析的偏见，没有考虑到工人的心理感受，从而让工人陷入枯燥、单调的重复劳动之中；科学管理原理只认真分析了个别具体工作的效率问题，而忽视了企业作为一个整体如何管理和经营。泰勒的理论不是企业运作的一般原则，而是一系列的标准操作程序。综合上面的各种观念泰勒的科学管理理论到现今社会已经过时。假如在提到泰勒先生和他的科学管理原理时，得到的是上面的联想和基本判断，那几乎可以说我们又再一次的对泰勒先生和他的理论产生误解。至少是我们没有看到泰勒先生管理理论的全貌。（二）误解产生的原因社会对于泰勒先生的误解还是主要来源于泰勒先生自己的问题。泰勒是一位实践活动家，对于拿起笔来写文章显然感到不顺手。对于理论的论述泰勒先生也缺乏一些最基本的技巧，这些直接导致了误解的产生。泰勒先生的理论产

生误解的原因主要来自于泰勒先生两个方面的问题：一方面是泰勒先生对于词语定义的不严密，在著作中也缺乏定义体系。‘科学管理’一词虽然来自于泰勒先生的朋友和追随者，而且泰勒先生并不喜欢这个词，但是在《科学管理原理》中这仍然还是使用的最多的一个词汇。‘科学管理’这个词除了让人们想到严谨以外，也会想到冷冰冰和没有人情味，尤其是用在紧密和人相关的管理工作上。在泰勒先生对于‘头等工人’的词义描述上存在同样的问题。泰勒先生倡导任何工作都要由适合这项工作的‘头等工人’来完成，这就自然带来这样的疑问，那么达不到‘头等工人’的工人该怎么办？这也是泰勒在美国国会的听证会上最费口舌来解释的问题之一。实际上泰勒先生的本意是：任何工人都可以通过培训或者是岗位的选择成为那一领域的‘头等工人’。类似的语义歧义在泰勒先生的著作中还有很多，就不一一例举了。另一方面是泰勒先生在《科学管理原理》的理论体系中，没有按照概念从大到小、从抽象到具体的一般理论套路去论述自己的理论。泰勒先生在理论著作中过于拘泥于具体事例来展开论述，这体现了泰勒先生实践家的本性。在《科学管理原理》一文中，我们可以找到的用1,2,3,4,的大标题来着重描写的就是本文开头管理学教科书中提到的那四句话，这四句话也是导致科学管理被误解的根源。可以这样说泰勒先生在书中所倡导的其他任何一个概念都比这四句话处于理论更主干的位置之上，对于整体的科学管理理论泰勒先生没有成体系的进行论述。这也导致读者在阅读这本书上造成了很大的困难。不结合《计件工资制》、《工厂管理》、《科学管理原理》、《在美国国会的证词》这四个部分，一个读者要想读懂泰勒先生和他的理论是非常困难的事情。我们可以这样说，泰勒先生是一位蹩脚的理论家。至少泰勒先生的理论功底比起他的实践功底相差很多。甚至在《计件工资制》中泰勒先生用了93段标注序号的话来书写这样一篇论文。在泰勒先生的一生中，绝大部分的时间内，他个人和他的管理理论遭受到了很多的非议和误解，这些非议和误解既来自于工人和工会也来自于管理者和资本家。在泰勒执行科学管理的企业中，管理人员和领班们反对科学管理制度，因为这缩小了他们的权限和工作范围；工会更是强烈的反对泰勒先生和他的科学管理，因为泰勒先生认为采取了科学管理以后并不需要工会的存在；工人也反对科学管理，因为工人们认为采用了科学管理的方法以后会导致更多的工人失业，工人们还对泰勒先生发出过人身威胁以阻止科学管理的实施；资本家们也反对科学管理，因为泰勒先生要求工人与资本家共同来分享创造出来的利润。在当时的美国对于泰勒先生和他所倡导的科学管理的争议和诋毁是如此之多，以至于美国国会到了要对泰勒先生的理论进行听证的地步。在这次历经四天的听证会中泰勒先生用了16个‘它不是。。。’的排比句来解释他的理论思想和他的实践活动，可见他的理论在当时遭受公众误解之深。这是一幅具有现场感的画面，我们可以想见泰勒先生在面对众多的国会议员用颤抖的语音说出这番话时心中的郁闷、压抑和委屈。

(三) 泰勒先生的证词“科学管理不是任何一种效率措施，不是一种取得效率的措施；。。。。它不是一种新的成本核算制度；它不是一种新的工资制度；它不是一种计件工资制度；。。。。它不是时间研究；它不是动作研究；也不是对工人动作的分析；.....它不是工长分工制；也不是职能工长制。。。。科学管理是管理方面的工长、厂长、雇主、董事会，在对他们的同事、工人和对所有工作日常责任上的一次完全的思想革命。。。。劳资双方双方不再把注意力放在盈余分配上，不再把盈余分配看做最重要的事情。他们将注意力转向增加盈余的数量上，使盈余增加到使如何分配盈余的争论成为不必要。他们将会明白，当他们停止互相对抗，转为向一个方面并肩前进时，他们的共同努力所创造出来的盈利会大得惊人。”以上这段话是泰勒先生在美国国会的证词，从中我们大致可以看出来科学管理不是什么，以及什么才是实施科学管理的基础必要条件。

(四) 科学管理的普及偏见和误解是一把双刃剑，一方面让泰勒先生承受很大的社会压力和内心的痛苦；但是另一方面却又使得科学管理在20世纪初至20世纪30年代成为持续的舆论热点。当越来越多的工厂企业采用科学管理的方法在生产管理中进行实践时，几乎立即就在同时工会的干预和工人的抵制便也同时的展开了，泰勒先生后继的科学管理实践者，所谓的‘效率专家’们，大多数应用了泰勒理论中的所谓‘科学’的部分，而忘记了泰勒理论中的前提条件‘工人和资本家的共同富裕’也就是我们现在通常意义上的‘双赢’，以至于泰勒先生并不认可这些实践是‘科学管理’。‘效率专家’们的实践更加深了社会公众对于‘科学管理’的误解。但是无论如何任何一种管理理论都不可能在20世纪初像泰勒先生的‘科学管理’理论一样，在广泛的社会公众中得到普及，随着这种普及，‘科学管理’中至少是‘科学’的那一方面久而久之形成了公众头脑中的观念，而当观念形成之后，它又势必的来改变人们的行为。因此，一直到第二次世界大战之前，在美国的各个企业中都可以看到科学管理的影子。美国社会也是全世界中普及科学管理最广泛的国家。而这也是在当时美国的工业生产效率高领先于全世界的最基本的原因之一。二，究竟什么是泰勒的‘科学管理’思想我总结的泰勒先生的‘科学管理’

思想是：在立足于劳资双方‘双赢’的基础之上，首先要明确管理的目的，其次对于管理工作要按照管理的职能进行分工，接着对于管理的过程和每一个环节进行科学的分析和记录，再并对每一项具体工作进行定额化和标准化分析，最终提出改进工作的具体办法，从而提高整体工作过程的效率的一种方法。可以简称为‘双赢、分析、增效法’。这是我对于泰勒先生在《科学管理原理》一书中的各种文字资料进行‘读品’之后的概括。对于我所总结和概括的每一句话，在泰勒的著作中都有着论述和详解，只不过它们分散在这本著作中的各处，没有在一起有一个完整的论述罢了。这在某种程度上有一点像刑事事件案情分析，需要把各种事实和证物根据逻辑的线索拼凑在一起，以便对于案情和事件的经过有一个更清晰的解读。当然尊重各种事实并进行科学分析本身就是利用了泰勒先生的方法。我采用的方法是在仔细阅读的过程中，将泰勒先生的思想从他叙述的大量案例中和言论中摘录出来，通过筛选和比对、分析之后，将重复和重合的部分去掉，最后将淘下的思想精华进行总结，将这些思想研究之后再去研读整本书籍，有思维矛盾的地方再进行分析。最后的部分我认为可以在逻辑上帮助我读懂泰勒先生的整本书籍和贯穿的各个案例。对泰勒的思想我从他对‘人性的认识’、‘管理的思想’、‘哲学思想’这三个方面做了一个整理（一），泰勒的哲学思想1，雇主和工人彼此的利益并不是一对对立的、不可调和的矛盾。相反雇主和工人这两者的利益是一致的。任何一方的单独的利益增长都是不可能长久的。2，在广义的管理范围内，总是可以划分成两个方面：‘主管人为一方，工人为另一方’。这使得泰勒在发现管理问题时总会向正反两个方面都进行观察。3，企业生产效率的提高，在企业内部劳资双方都得到利益的情况下，带来的是整个社会的财富增长和贫穷的减少。这种哲学思想使得泰勒先生反对生产效率的提高会导致工人失业的说法。4，劳资双方要将注意力从盈余的分配上，转移到如何增加盈余上。当劳资双方停止对立转向合作，他们共同努力所创造出来的财富大的惊人。泰勒先生的哲学思想在当时有着极大的社会意义，既然劳资双方可以合作而不是对抗，而且劳资双方都可以从这种合作中获益，那么关于阶级矛盾是不可调和的说法也就站不住脚。可惜的是无论在社会主义阵营还是在资本主义阵营中利用科学管理来阐明（二），泰勒对于人性的认识（1）人人都具有偷懒的倾向。泰勒称之为‘本性磨洋工’（2）人人会受到周围的人和环境的影响。泰勒称之为‘故意磨洋工’。在现代的意义上理解就是工人不但是自然人，还是‘社会人’。（3）每个人都可以找到更为适合自己的工作，并且成为在那个领域出色的工人。（4）每个工人都可以在努力工作中寻找到自信和快乐。（5）无论是工人还是资本家双方都一样贪婪、一样自私、一样狡猾没有一丝一毫的区别。这种思想是极其朴实的平等的思想，很遗憾泰勒先生在将这番话时的用词还是会引起误解。（三），泰勒管理的思想1，一种管理制度，只有在劳资双方的最高利益彼此一致，并带来双方真诚的合作，才能取得长久的成功。否则单独强调一方的利益必定导致失败。2，企业的管理最重要的是“任务管理”，既要明确管理的目的是什么。3，一个企业的生产管理好坏并不直接决定一个企业的成败，企业的成败还和许多其他因素相关，这些因素包括：企业的财务能力、企业的技术能力、企业的营销能力、和半垄断性质所提供的保护等等。4，在工厂管理和给工人红利分配之间，没有直接关系。5，在好的管理工厂（企业）各个管理部门之间也存在很大的不平衡和不一致。6，要想有效的实施任务管理就要实现每一项工作的科学分析化和标准化。进而分解出工时定额。这可以让每一项工作的生产效率普遍提高。要改变管理工作中凭感觉和经验的做法。7，生产管理人员要进行职能化和专业化的分工。8，工人的工作能力可以通过工人选材和技能培训后取得大幅度的提高。9，在制度改革中，‘认真试行’的注定要失败；‘势在必行’的注定要成功。泰勒先生的思想是连贯的，这在书中不同地方都有合适的材料作为佐证。在综合了泰勒先生三方的思想之后，再结合《科学管理原理》来品读这样一本书，会让我们收获更多。当我们把‘工人’换成‘员工’；‘车间’换成‘办公室’；‘工头’换成‘组长’；‘劳动’换成‘工作’等这些更加现代一点的词汇之后，我们发现泰勒先生的思想有着极为广泛的适用性，并且在现代社会的管理中还是普遍有效的。利用泰勒先生的方法不但可以改进‘生铁搬运’、还可以改进‘砌砖’、改进棒球运动员的动作、外科医生的手术、甚至是学生的学习。利用泰勒先生的思想同样可以对现代的企业管理进行指导，这种指导无论是在企业的营销工作中，研发工作中，还是生产作业中，抑或是客服工作中都同样有效。而指导的结果像泰勒先生在《科学管理原理》中描述的一样，都可以将工作效率普遍提高30%以上，想必这就是利用科学管理原理方法的作用。三，现代管理技术的基础（一）出现的背景为了能够更好的理解《科学管理原理》在人类发展史中的作用和地位，就需要先分析一下《科学管理原理》理论诞生前后的社会背景。人类从公元纪元开始一直到1820年，每年的人均GDP增长只有1.2%，人均GDP也只是从400元提高到了600元的量级。在1700年的时候美国的人均GDP是500元的水平，在1900年时达到了4000元的水平

，而在1950年时接近10000元的水平（这里面的元是1900年国际元）。美国的生产力和国民财富迅猛的发展原因是，美国迅速的实现了从一个农业生产方式的国家到一个工业生产方式的国家的转变。传统的农业生产方式所代表的社会的经济增长表现为停止和极其缓慢的增长。而现代经济增长的特征是远高于以前几个世纪的人均产值的高增长率而且是持续的增长。人类的农业文明典型的生产方式是：多人从事同一种类型的工作。这是由于农业的时令性质所决定的，从耕田到播种、从施肥到间苗、从收割到加工，这些农活需要多人从事同一种劳动，否则便会误了农时，地里生不出好的庄稼，便也谈不上收获了。一个好的农民是任何农活都会干的。而工业文明让传统的农业文明方式有了转变，这种转变是从劳动分工开始的。工业生产的性质让工人常年的从事某一种特定产品的生产，这种常年的同样性质的工作产生了劳动分工。劳动分工让劳动效率迅速的提高，并且促进了机器设备的发明。在19世纪的最后数十年中，美国工业积累了空前的资金，劳动虽然专业化了（分工的结果），而标准化和程序化的生产方法还没有制定，表现为工业生产率的低下和浪费现象的严重，这些问题成为美国继续提高工业生产率的主要障碍。特别是资本家希望通过某些手段让劳动的效率提高，这引发了工人的反抗，出现了‘劳动力问题’。和组织工人和资本家对抗的工会开始大量产生。泰勒先生的科学管理思想是在已经进行的较为充分的劳动分工的基础上，对劳动进行动作分析、将劳动和劳动成果标准化、定额化和专业管理化，从而进一步的大幅提高了生产效率。在泰勒的科学管理思想上，后面的管理学家和实践者又将科学分析后的各种劳动进行线性规划等数学工具的统筹规划，并辅助以流水线等生产技术，又将人类的劳动生产效率大幅度的提高了。可以说人类从1700-1950年人均GDP的提高主要归功于机器设备和化石能源的使用以及管理思想和管理技术的发展。而在这一现代化的过程中泰勒先生的科学管理理论功不可没。（二）现代管理技术的基础泰勒先生的《科学管理原理》是管理理论中基础的基础。在泰勒先生的《科学管理原理》一书中，强调的最多的两个问题一个是工作标准化；另一个是工作定额化。工作定额化分为两个部分一个部分是劳动定额，另一个部分是材料定额，材料定额对完成一个工序的单位工作所需要的各种原材料做出了详尽的分解。泰勒先生是劳动定额的发起者，而材料定额的形成和完善的过程中泰勒先生和他的科学管理思想所起的作用也是最大的。工作定额化是现代一切先进生产管理技术的基础。无论是工业流水线技术；还是CIMS（现代集成制造技术），还是从丰田汽车倡导的精益生产技术，无论是EDI（电子数据交换，和生产订单密切相关），还是ERP（企业资源规划）可以说都离不开工作定额化的帮助。在工业流水线技术中工作定额化是基础，只有工作定额化了以后才能分解和计算出流水线上各个工序上的用工数量和每个工序的完成时间，才能详尽的计算出每个工序所需要的各种原材料的品种和数量，进而计算出整个生产体系中整个的各种原材料单日的供应数量，也才能设计出企业的原材料供应计划。可以说没有工作定额化EDI便仅仅是电子化合同，没有工作定额化ERP便仅仅是企业办公系统。工作标准化，包括材料标准化、生产工艺标准化、操作规范标准化等，是现代企业质量控制的基础。而将企业的管理工作按照工作职能进行分工则是工作标准化的基础，正是泰勒先生倡导的‘管理职能分工制’，才使得管理人员得以专心致志的研究他们领域范围内的工作，这样的结果也使得对于专业领域的研究和分析更加细致，也才产生了工作标准化的各项专业标准。无论是最早的通过质量检验来控制标准，还是全面质量管理，还是到现代社会最为先进的六西格玛质量控制方法，离开了工作标准化便都不可能正常进行下去，更不要提受到好的质量管理效果。四，实践的片段一家坐落于北京的印刷厂，其服务的客户主要都是在北京的一些著名的跨国公司，所使用的设备也是海德堡印刷机、三菱印刷机等具备2000年水平的现代化设备，并且在2005年率先在北京的印刷业采用了ERP系统来管理企业。经过一段时间的研究以后发现，这家企业真正缺的课程是《科学管理原理》知识和流水线生产技术，而科学管理原理是流水线技术的基础，是远比ERP要古老的知识。在管理层都普及了这两种知识三个月以后，并且将其应用于工厂管理，工厂的生产效率提高30%，工厂的订单交货时间减少到原来的三分之一。一个保险企业的callcenter对于参保的老客户进行追访并介绍客户参保新的业务。在对于追访电话的各个步骤进行分析之后，对于整个callcenter的追访过程进行了调整，使得新的参保率由7%增加到12%，电话追访时间从原来的平均每个客户7分1秒减少到4分25秒。而这些仅仅是应用了科学管理的一个方面的知识-----对于企业原来的工作步骤和对应的结果进行记录和认真分析。在一个汽车配件生产企业的ERP招标过程中，国内知名企业的ERP设计团队在进行ERP项目介绍，这时企业的管理顾问提出了两个问题：第一，ERP系统如何和企业的生产定额进行结合；第二，ERP系统如何和生产条码系统进行数据交换的？当这个设计团队没有做出明确的答复之后，便失去了这个项目。原因很简单，ERP是企业资源规划系统，而企业的生产定额解决的是企业的各种订单和生产任务所能分解出的各种用工和物料的分解情况。连最基本的问

《科学管理原理》

题都解决不了，那还规划什么企业资源？以上的三个小案例都是部分的应用了泰勒的科学管理原理原理的结果。在这些案例中我们同时发现，在最现代技术的发展、应用以及管理理念上面，中国的企业并不缺乏，例如对于先进的印刷成套生产设备的引用，对于callcenter软件和硬件系统的应用；对于ERP系统的理念和应用等等，而对于这些现代的先进管理知识和观念更为基础的知识，如生产分工、科学管理、线性规划等知识和管理观念却没有普及。这就像是盖一栋高楼，在基础和下面的楼层在还摇摇晃晃的情况下，直接进入了上面楼层的结构和装修施工，而这样施工的后果是有可能导致上面楼层的所有工作都白白浪费掉。最后让我们再次引用泰勒先生的话：科学管理原理“这些原则必将为几乎整个文明世界所普遍采用，采用的越早，造福全体人民就越大。”

《科学管理原理》

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：www.tushu000.com