

# 科学管理之父

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/fanwen/cankao/17667.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

科学管理之父

原题目：

被称为“科学管理之父”的是()。

- A．泰罗
- B．法约尔
- C．梅奥
- D．韦伯

答案：

A（注：译名不同，又称泰勒）

## 【相关阅读】

弗雷德里克·温斯洛·泰罗（Frederick Winslow Taylor）（1856-1915）是美国著名管理学家，经济学家，发明家，工业工程师，被后世称为“科学管理之父”，其代表作为《科学管理原理》。

弗雷德里克·泰罗出生在美国费城，18岁进费城的一家工厂学习制作模具，4年之后到费城钢铁厂工作，由于他工作刻苦，表现突出，他从一个普通的车间杂工开始干起，先后被提拔为车间主任、技师、工长、维修组长、设计室主任和总工程师。

1881年，泰罗25岁那年开始进行工人劳动时间和工作方法的研究，1898-1901年受雇于宾夕法尼亚某钢铁厂进行咨询工作，主要完成了著名的搬运生铁实验和铁铲实验，这为科学管理理论的创立带来了坚实的实践基础。1901年他退休，开始从事无偿地咨询和演讲活动，宣传他的科学管理理论。

《科学管理原理》是他的代表作，较为全面地阐述了科学管理理论的资料。

科学管理首创于美国，其资料相当丰富，它是以工商业的生产管理和车间管理为起点，理论、原则和操作性技术方法相结合，兼具思想性和实用性的一整套管理学说。其主要资料涉及到生产管理的技术与方法、管理职能、管理人员、组织原理、管理哲学等五大方面。正是从科学管理开始，管理学沿着伽利略、牛顿创立的实验科学道路，告别了单纯的经验总结和智慧技巧，由“治术”发展为一门科学，迄今仍不失其光彩。许多论著谈及科学管理，往往把注意力集中在技术层面，实际上，科学管理所包含的思想层面资料，远比其技术手段重要得多。只有完整地理解钢铁公司和新教伦理的有机组合，才能真正掌握泰罗制。

泰罗所处的时代，个性是19世纪的最后数10年中，美国工业出现前所未有的资本积累和工业技术进步。但是，如何发展、组织、控制和管理这些工业资源的低劣方式严重阻碍了生产效率的提高。另一个问题是如何使劳动者发挥潜力。当时工人和资本家之间的关系严重激化：资本家对工人态度蛮横，工人生活艰苦，而资本家个人却过着奢侈的生活；工人则不断用啊捣毁机器和加入工会组织领导的大罢工来争取自己的权利。劳资关系的对立严重影响了企业的劳动生产率。对于如何解决发挥劳动力潜力的问题，有人主张使用优良机器替代劳动力，有人主张试行分享利润计划，还有一些人主张改善生产的程序、方法和体制。泰罗当时是一位年轻的管理人员和工程师，是美国工程师协会的成员，因而很了解人们提出的上述一些解决办法，并在此基础上提出了他的具有划时代好处的科学管理理论和方法。

泰罗出生于美国费城一个富有的律师家庭，中学毕业后考上哈佛大学法律系，但因眼疾而不得不辍学。1875年，他进入一家小机械厂当徒工，1878年转入费城米德瓦尔钢铁厂(MidvaleSteelWorks)当机械工人，他在该厂一向干到1897年。在此期间，由于努力工作，表现突出，很快先后被提升为车间管理员、小组长、工长、技师、制图主任和总工程师，并在业余学习的基础上获得了机械工程学士学位。泰罗的这些经历，使他有充分的机会去直接了解工人的种种问题和态度，并看到提高管理水平的极大的可能性。

泰罗一生大部分的时间所关注的，就是如何提高生产效率。这不但要降低成本和增加利润，而且要透过提高劳动生产率增加工人的工资。泰罗对工人在工作中的“磨洋工”问题深有感触。他认为“磨洋工”的主要原因在于工人担心工作干多了，可能会使自己失业，因而他们宁愿少生产而不愿意多干。泰罗认为，生产率是劳资双方都忽视的问题，部分原因是管理人员和工人都不了解什么是“一天合理的工作量”和“一天合理的报酬”。此外，泰罗认为管理人员和工人都过分关心如何在工资和利润之间的分配，而对如何提高生产效率而使劳资双方都能获得更多报酬则几乎无知。概而言之，泰罗把生产率看作取得较高工资和较高利润的保证。他相信，应用科学方法来代替惯例和经验，能够不必多费人们更多的精力和努力，就能取得较高的生产率。

1898 - 1901年间，泰罗受雇于伯利恒钢铁公司(BethlehemSteelCompany)，取得了一种高速工具钢的专利。1901年后，他更以大部分时间从事咨询、写作和演讲等工作，来宣传他的一套管理理论——“科学管理”。从1881年开始，他进行了一项“金属切削试验”，由此研究出每个金属切削工人工作日的合理工作量。经过两年的初步试验之后，给工人制定了一套工作量标准。米德瓦尔的试验是工时研究的开端。1898年，泰罗受雇于伯利恒钢铁公司期间，进行了著名的“搬运生铁块试验”和“铁锹试验”。搬运生铁块试验，是在这家公司的五座高炉的产品搬运班组大约75名工人中进行的。这一研究改善了操作方法，训练了工人，结果使生铁块的搬运量提高3倍。铁锹试验是系统地研究铲上负载后，研究各种材料能够到达标准负载的锹的形状、规格，以及各种原料装锹的最好方法的问题。此外泰罗还对每一套动作的精确时间作了研究，从而得出一个“一流工人”每一天就应完成的工作量。这一研究的结果是十分杰出的，堆料场的劳动力从400 - 600人减少为140人，平均每人每一天的操作量从16吨提高到59吨，每个工人的日工资从1.15美元提高到1.88美元。金属切削试验延续了26年，进行的各项试验超过了3万次，80万磅的钢铁被试验用的

工具削成切屑，

总共耗费约15万美元。试验结果发现了能大大提高金属切削机工产量的高速工具钢，并取得了各种机床适当的转速和进刀量以及切削用量标准等资料。

泰罗一生致力于科学管理，他的著作包括《计件工资制》(1895年)、《车间管理》(1903年)、《科学管理原理》(其中包括在国会上的证词，1912年)。但泰罗的做法和主张并非一开始就被人们所理解，相反还受到包括工会组织在内的人们的抗议。例如一位名叫辛克莱的年轻的社会主义者写信给《美国杂志》主编，指责泰罗“把工资提高了61%，而工作量却提高了362%”。泰罗也遇到了来自管理部门以及伯利恒公民的反对。美国国会于1912年举行对泰罗制和其他工场管理制的听证会。在那里，泰罗应对多半怀有敌意的国会议员们，不得不捍卫自己的观点。泰罗在众议院的委员会作的精彩的证词，向公众宣传了科学管理的原理及其具体的方法、技术，成为他对其科学管理原理所做的最好说明，引起了很大的轰动。

泰罗的科学管理的基本原则，能够概括为以下5个方面：(1)用科学(系统化的知识)代替经验的方法；(2)在群众活动中取得协调一致以代替不一致；(3)实现人们的彼此合作以代替混乱的个人主义；(4)为最大的产出量而劳动，而不是限制产出量；(5)尽最大的可能培养工人，从而使他们自己和公司都能获得最大的成就。

请注意，泰罗的这些基本管理准则与现代管理人员的基本理念十分接近。当然，泰罗和他的同事及其追随者，为了把他们的思想和原则付诸实施而拟定的某些方法，此刻看来有些机械。例如为了确定特定工作的最佳方法和工作量广泛采用的应用时间研究和动作研究，以及根据产量来制定各种工资方案以期提高生产率等做法，虽然对于贯彻泰罗的思想是必要的，但这些方法也常常被许多工厂主用来提高生产率而不给付工人足够的报酬、适当的培训或管理上的帮忙。而后者肯定不是泰罗的初衷。

纵观泰罗的著作，虽然看起来过分专注于车间一级的生产率，但事实上贯穿在泰罗著作中的主旋律却是强烈的人性观点和现代观点。泰罗认为，要精心选人、用人并加以培训，让他们能够做最适宜和最有效率的工作；他相信在工人、管理人员和工厂主之间并没有不可调和的利益关系；强调管理人员提前精心制定计划的重要性以及管理人员有职责透过制定科学的工作制度帮忙工人提高效率；泰罗认为雇主和员工之间的关系无疑是构成管理这门艺术的最重要的部分等等。这些观点此刻看来远远没有过时。

更多参考资料请访问 <https://xiaorob.com/fanwen/cankao/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发