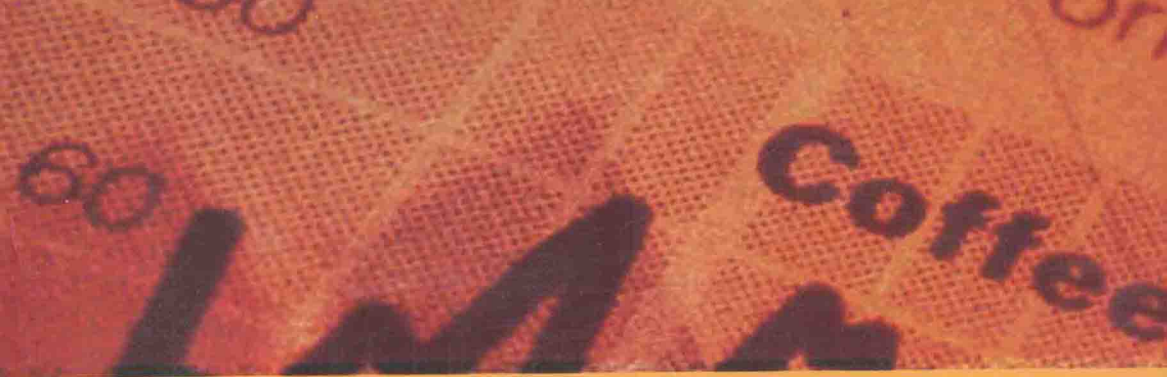




50部 管理学经典解读

50BU GUANLIXUE
JINGDIAN JIEDU

展现西方**管理理论**的发展轨迹
领悟大师经典管理思想的**精华**

孙 进 / 编著

引领你以很“**经济**”的时间
走近**大师**，助你掌握管理之道



四川人民出版社



50部

管理学经典解读

追溯西方管理理论的发展脉络
阅读大师经典管理思想的精髓

◎ 管理·案例

管理大师“50部”经典
全面解读，助你掌握管理精髓

ISBN 7-309-06886-9

定价：39.00元

50部 管理学经典解读

孙 进 / 编著



四川人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

50 部管理学经典解读/孙进编著. —2 版. —成都:
四川人民出版社, 2015. 1

ISBN 978-7-220-09380-7

I. ①5… II. ①孙… III. ①管理学—著作—介绍—
世界 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 300238 号

50BU GUANLI XUE JINGDIAN JIEDU

50 部管理学经典解读

孙 进 编著

责任编辑
装帧设计
责任校对
责任印制

王智敏
杨 潮
袁晓红
李 剑 孔凌凌

出版发行
网 址
E-mail
新浪微博
发行部业务电话
防盗版举报电话

四川人民出版社(成都槐树街 2 号)
<http://www.scpph.com>
sichuanrmcbs@sina.com
@四川人民出版社官博
(028)86259457 86259453
(028)86259457

照 排
印 刷
成品尺寸
印 张
插 页
字 数
版 次
印 次
书 号
定 价

四川上翔数字制印设计有限公司
成都蜀通印务有限责任公司
170mm×240mm
20
3
360 千
2015 年 1 月第 2 版
2015 年 1 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-220-09380-7
29.80 元

■ 版权所有·侵权必究

本书若出现印装质量问题,请与我社发行部联系调换
电话:(028)86259453



序言：从经典中学习管理

马光远

“在人类历史上，还很少有什么事比管理学的出现和发展更为迅猛，对人类具有更为重大和更为激烈的影响。”当被誉为“现代管理学之父”的美国管理学家彼得·F. 德鲁克说出这番话时，现代管理学才刚刚起步。

如今，现代管理学已是各种流派纷呈，出现了工商管理、社会管理、技术管理、公共管理、战略管理等多种学科。管理，已成为当代社会经济组织的基本需求。但是，如何有效管理，却是每一个企业管理者必须思考的课题。

在《道德经》中，老子说：“执古之道，以御今之有。”大意是明“古之道”，可治今之事。在管理学界，“古之道”就是指管理学大师们留给我们的经典著作和不朽的管理思想。企业的管理者在工作之余，以很“经济”的时间，品读《50部管理学经典解读》，汲取大师智慧，相信会有益于管理者们在抉择时做出更优的选择。

一、我国古代的“管理学经典”

现代管理学的发展虽然只有百年历史，但在悠久的中国历史文化典籍中，管理思想却无处不在。遗憾的是，这些管理思想仅散见于众多著作之中，缺乏完整的理论体系。

我国古代的管理思想，曾在先秦至汉代形成争鸣。当时的管理思想，主要体现在先秦到汉代的诸子百家思想中，如儒家、道家、法家、兵家、商家等，主要内容是：一为治国，二为治军。

这些早期的管理思想，鲜有专门著作记载，但在《论语》、《道德经》、《孙子兵法》等经典著作，甚至是《三国演义》、《红楼梦》等文学作品中，都不难找到我国古代的管理思想和经验。



在中国的管理思想史上,毫无疑问,儒学占据着主导地位,其管理思想集中体现在记录孔子及其弟子们言行的《论语》之中,其核心就是“以人为本”。如今,“以人为本”仍然被广泛提及,但在新的历史背景下,已赋予其更科学的思想内涵。

《道德经》仅有“五千言”,却辩证提出了“道法自然”、“无为而治”的管理思想。《孙子兵法》不但是中国古典军事文化遗产中的瑰宝,世界上最古老的兵书,而且被视为战略管理、成本管理、市场营销等的哲学典籍,美国哈佛大学商学院甚至也曾将《孙子兵法》融入MBA的战略课程中。

即便是《三国演义》、《红楼梦》这类文学作品,同样蕴涵丰富的管理思想。前者几乎展示了所有与人力资源管理有关的问题,比如人力资源规划、员工情绪管理、团队建设、接班人培养等。在后者中,宁国府就像是一家大型组织,内有贾母式、王熙凤式管理,外有四大家族之间的利益博弈,均与管理密切相关。

二、西方管理学经典在中国

尽管如此,现代中国人不得不面对这样一种尴尬:在中国,不曾出现一个真正意义上的管理学家,不曾出现一种广受世人承认的管理理论。

管理学作为一门独立学科,是从20世纪初开始的。真正意义上的管理学科,首先诞生于西方。与自然科学不同,管理学发展过程中的各种学派,很难说孰优孰劣,因为在不同时代、不同条件下,各种学派的实践效果不尽相同。

总的来说,西方管理学理论的产生和发展,经历了五个阶段:

第一阶段(18世纪到19世纪),属于“经验管理”阶段。当时以工业革命为中心,形成了许多经验管理者。

第二阶段(19世纪末到20世纪初),属于“古典管理理论”阶段。泰罗、法约尔和韦伯是这一阶段的杰出代表。

第三阶段(20世纪20年代),属于“行为科学理论”阶段。它发端于“霍桑实验”,从而使管理学有了质的变化。

第四阶段(第二次世界大战以后),属于“现代管理理论”阶段。由于系统论、控制论、信息论等诸多理论与管理学结合,诞生了各种流派,呈现出百花齐放的景象。

第五阶段(20世纪80年代以来),属于“当代管理理论”阶段。

另外,西方管理理论也发生了三次重大变革。一是由经验管理转向科学管

理，出现了“经济人”的概念，它假设人的行为驱动力是追求个人的最大利益，工作的唯一动机是获得经济报酬。二是由“经济人”假定转向“社会人”假定，即人的行为动机不只是追求金钱，而是源于人的全部社会需求，因此应该使人们从工作关系的改善中寻找乐趣和意义。三是由传统管理手段转向现代管理手段，强调人的最高需求是自我实现，管理就是要尊重人的价值，通过激励、关心和尊重来不断激发人的能力。

管理学在我国的发展是从20世纪70年代末开始的，当时，我国正进入改革开放的新时期。对外开放，使国人有更多的机会接触国外的管理思想，于是，大量西方管理学名著被翻译、介绍到中国。

20世纪90年代初，我国开始试点MBA教育，加速了对西方管理思想和著作的引进。直到今天，在国内许多高校，西方管理学经典著作仍被作为教材使用。

三、博览经典 向大师致敬

西方管理学著作繁多，要想全部读完，似无必要，特别是在如今生活节奏加快的今天，人们更希望用更少的时间来阅读和掌握西方管理学思想的精髓。因此，青年学者孙进编著了这本《50部管理学经典解读》。

我认为，速读可以使人们用较少的时间与精力，了解尽可能多的信息。阅读这本《50部管理学经典解读》，可以快速地了解 and 吸收管理大师们的思想精华。

这本《50部管理学经典解读》，对介绍西方管理思想起到了很好的桥梁作用。总的来看，被介绍的这50部管理学著作既是管理大师智慧的代表作，在管理思想史上具有举足轻重的地位，同时又基本囊括了西方管理学不同时期的重要学派。

在吸收西方管理思想精华的同时，我们也要注意适用性。事实上，西方管理思想在国内的传播，带来了深远且复杂的影响。在对西方管理学著作的态度上，从最初如饥似渴地吸收，到如今有借鉴地使用，既表现出人们更加冷静和理性，也说明西方管理思想也存在“水土不服”的问题。因此，我们在阅读的同时，也要考虑这些经典作品的诞生背景。

任何理论，都要有适合的土壤才能茁壮成长。同样，西方管理思想必须结合中国社会的现实情况，才能更有效地发挥作用。



目 录

《科学管理原理》弗雷德里克·温斯洛·泰罗	
——现代管理科学的起点	001
《工业管理和一般管理》亨利·法约尔	
——首次定义“管理”	007
《经济与社会》马克斯·韦伯	
——组织理论的源头	013
《经理人员的职能》切斯特·巴纳德	
——开创社会系统学派	019
《人类动机理论》亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛	
——细分“需求”	025
《工业文明的社会问题》乔治·埃尔顿·梅奥	
——行为科学的理论基础	031
《管理实践》彼得·F. 德鲁克	
——管理学“第一书”	037
《管理备要》林德尔·福恩斯·厄威克	
——早期管理学“辞典”	044
《个人与组织：互相协调的几个问题》克里斯·阿吉里斯	
——组织行为学的奠基之作	051
《管理学》哈罗德·孔茨	
——管理过程学派代表作	057
《帕金森定律》诺斯古德·帕金森	
——英国版《官场现形记》	063

《如何选择领导模式》罗伯特·坦南鲍姆 沃伦·H. 施米特	
——领导模式的全新剖析	070
《伟大的组织者》欧内斯特·戴尔	
——“经验”之谈	076
《管理决策新科学》赫伯特·亚历山大·西蒙	
——决策理论学派的代表作	082
《企业的人性方面》道格拉斯·M. 麦格雷戈	
——X理论和Y理论	088
《管理的新模式》伦西斯·利克特	
——提出“支持关系”理论	094
《管理理论的丛林》哈罗德·孔茨	
——管理理论“大观园”	100
《组织效能评价标准》斯坦利·E. 西肖尔	
——首提组织效能评价标准	106
《让工作适合管理者》弗雷德·E. 菲德勒	
——领导要学会“权变”	112
《组织发展与官制体系的命运》沃伦·本尼斯	
——向“官僚”开炮	118
《渴求成就》戴维·C. 麦克利兰	
——解读“成就感”	124
《工作与人性》弗雷德里克·赫茨伯格	
——高工资未必高效率	130
《卓有成效的管理者》彼得·F. 德鲁克	
——领导有“方”	136
《营销管理》菲利普·科特勒	
——营销“圣经”	142
《工作绩效对工作满意度的影响》爱德华·E. 劳勒三世 莱曼·W. 波特	
——待遇留人不如事业留人	148
《再论如何激励员工》弗雷德里克·赫茨伯格	
——激励也需“对症下药”	154



《组织结构与管理：系统方法与权变方法》	
弗里蒙特·E. 卡斯特 詹姆斯·E. 罗森茨韦克	
——用“系统”眼光看企业·····	160
《权力的两面性》戴维·C. 麦克利兰	
——权力也有可爱之处·····	166
《组织结构与设计》杰伊·W. 洛希 保罗·R. 劳伦斯	
——重塑“组织”·····	172
《经理工作的性质》亨利·明茨伯格	
——演好经理“角色”·····	178
《管理决策新论》维克托·H. 弗鲁姆	
——告别“拍脑袋”决策·····	184
《关于领导方式的目标—途径理论》罗伯特·J. 豪斯 特伦斯·R. 米切尔	
——领导方式决定激励效果·····	190
《生产管理基础》埃尔伍德·斯潘塞·伯法	
——用“数学”管理·····	196
《新管理方格》罗伯特·R. 布莱克 简·S. 穆顿	
——“管理方格”升级版·····	202
《生产与经营管理》小埃弗里特·E. 亚当 罗纳德·J. 埃伯特	
——再论生产“三部曲”·····	208
《管理思想的演变》丹尼尔·A. 雷恩	
——管理学的《史记》·····	214
《国际生产与跨国企业》约翰·H. 邓宁	
——揭开跨国企业之谜·····	221
《Z理论》威廉·大内	
——向日本企业学什么？·····	228
《追求卓越》托马斯·J. 彼得斯 罗伯特·H. 沃特曼	
——“创新”成就“卓越”·····	235
《管理学》斯蒂芬·P. 罗宾斯	
——管理学的经典教科书·····	241
《竞争优势》迈克尔·波特	
——以己之长，克敌制胜·····	248

《现代企业的领导艺术》约翰·P. 科特	
——领导≠管理	254
《第五项修炼》彼得·M. 圣吉	
——解剖“学习型组织”	260
《企业再造》迈克尔·哈默 詹姆斯·A. 钱皮	
——给企业换“心”	266
《为未来竞争》加里·哈默尔 C.K. 普拉哈拉德	
——详解“战略意图”	273
《合作竞争大未来》尼尔·雷克汉姆 理查德·鲁夫 劳伦斯·M. 弗里德曼	
——化“敌”为“友”	279
《董事》鲍勃·特里克	
——董事工作指南	285
《产品创新战略》贝思·罗杰斯	
——用新产品打败对手	291
《谁动了我的奶酪》斯宾塞·约翰逊	
——“变”是唯一的“不变”	297
《从优秀到卓越》吉姆·柯林斯	
——卓越企业的“秘诀”	303
后 记	309



弗雷德里克·温斯洛·泰罗

《科学管理原理》

——现代管理科学的起点

作者生平简介

弗雷德里克·温斯洛·泰罗 (Frederick Winslow Taylor)，美国古典管理学家，科学管理的主要倡导人，被誉为“科学管理之父”，出生于 1856 年。

泰罗出身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，但因眼疾而辍学。曾当过学徒、机械工人，先后被提升为车间管理员、工长、技师、总工程师等，并获机械工程学士学位。

1898 年，在伯利恒钢铁公司大股东沃顿的鼓励下，泰罗以顾问的身份进入公司，进行了著名的“搬运生铁块试验”和“铁锹试验”，并取得一种高速工具钢的专利。“搬运生铁块试验”是在这家公司五座高炉的产品搬运班组大约 75 名工人中进行的，这一试验改进了操作方法，训练了工人，使生铁块的搬运量提高了 3 倍。

1901 年，泰罗离开伯利恒钢铁公司，从事不收取报酬的管理咨询工作，通过写作和演讲，大力推广自己的科学管理理论。1909 年，泰罗受哈佛大学企业管理研究生院院长盖伊的邀请，到哈佛大学讲授科学管理。

1911 年，《科学管理原理》出版。1915 年 3 月 21 日，泰罗因患肺炎在费城逝世。

泰罗的主要著作有《科学管理原理》、《计件工资制》、《科学管理》、《效率的福音》等。

主要成就

泰罗在管理理论方面做了大量重要的开拓性工作。他在一生中，耗费了大部分时间去研究如何提高生产效率。他提出的科学管理理论，被认为是现代管理科学发展的起点，因此他被誉为“科学管理之父”。



泰罗创建的科学管理理论体系，被人称之为“泰罗制”。泰罗制使人们认识到，管理学是一门建立在明确的法规、条文和原则之上的科学，它适用于人类的各种活动，既包括最简单的个人行为，也包括经过充分组织安排的大公司的业务活动。由于泰罗制的实施，当时的工厂管理开始从经验管理过渡到科学管理。泰罗制对管理学理论和管理实践的影响是深远的，直到今天，其科学管理的许多思想和做法，仍在许多国家被借鉴或采用。

写作背景

《科学管理原理》发表于1911年，是泰罗著名的代表作。

在南北战争以后，19世纪末20世纪初，美国掀起工业革命高潮，资本积累和技术进步都取得了长足发展。但是，企业管理方式上的落后，严重阻碍了生产效率的提高。同时，工人和资本家之间的矛盾不断激化，工人生活艰苦，资本家却过着奢侈的生活，劳资关系的对立也影响了企业的劳动生产率。

上述情况引起了同企业管理有关而又具有科学技术知识的一批工程技术人员和管理人员的关注，他们进行实验，努力把当时科学技术的最新成就应用于企业的生产和管理，以大幅度提高劳动生产率。

泰罗就是其中一位。他相信，用科学方法来代替惯例和经验，可以不必耗费更多的精力和努力，就能取得较高的生产率。他立足于美国当时资源浪费严重、劳动生产率低下的事实，着眼于企业的基层管理，通过探索和研究，提出了科学管理的主张。在这样的时代背景下，他完成了本书。

本书解读

本书包括前言、引言、第一章《科学管理的基础》、第二章《科学管理的原理》，系统阐述了科学管理的基本思想、基本内容和具体方法。

◎科学管理能实现最大利益

“管理的主要目的应该是使雇主实现最大的富裕，也联系着使每个雇员实现最大限度的富裕。”本书一开始，泰罗提出了这样的观点。

泰罗认为，实现最大限度的富裕这个目标，对企业主来说，它不仅意味着取得巨大利润，还意味着把各行各业的经营引向最佳状态，这样才能使富裕长期存在。对雇员来说，它不仅意味着能比同级别的其他雇员得到更多工资，更重要的是，它能使每个人充分发挥最佳能力。当然，要实现这个目标，需要劳资双方齐



心协力，一起来完成。

如何实现最高的工作效率？泰罗认为，应该用科学的管理方法，来代替旧的经验管理。建立明确的规定、条理、标准，使一切科学化、制度化，正是提高管理水平的关键。

长期以来，大量企业的管理主要凭借以往的经验 and 感觉，而不对工作进行科学分析，也没有相应的计划和程序。在进行作业时，各作业人员根据各自的技能和经验，任意选择工具，采用自己认为适当的方法来进行操作。作业的流程、材料的采购和运输、产品的销售等，既没有一定的计划，也没有一定的程序，于是就出现了管理水平低下的问题。

管理水平的低下，导致了浪费的产生。泰罗认为：“物质方面的直接浪费，人们是可以看到和感觉到的；但由于人们不熟练、低效率或指挥不当而造成的浪费，人们却既看不到又摸不到。要认识到后一方面的浪费，就需要动脑筋，发挥想象力。”

实施科学管理的核心问题，需要劳资双方在精神上、思想上的高度统一。双方都要负责任相互协作，而不是相互对立，争吵是解决不了问题的。“双方不再把注意力放在盈余分配上，不再把盈余分配看作是最重要的事情，他们将注意力转向增加盈余的数量上，使盈余增加到使任何分配盈余的争吵成为不必要。”

◎工人为何要“磨洋工”

泰罗在管理实践中发现，当时在工厂管理中有一个普遍现象：工人没有发挥出他们全部的潜力；相反，他们在有意无意地“磨洋工”。几乎所有工人都尽量地少干活，即便有人想做好一项工作，也会遭到同伴的讥笑。这种情况在当时极为普遍，成为企业生产的一大陋习。

工人为什么不努力工作，而要想方设法“磨洋工”？泰罗通过分析和观察，认为有三个方面的原因：

首先，有一个错误的理论长期流传于各大工厂。该理论说，如果工人用最快的速度干活，虽然使每个人、每台机器增加了物质产品，但对于全行业来说，却极不公平，因为这将导致大量工人失业。在这种错误理论的指导下，工人不仅每天都在有意识地少干活，而且作为工人组织的工会，也在制定各种条例，设法使工人少干活。泰罗认为，这种理论是错误的。历史表明，每一项生产技术革新，无论是发明了一种新机器，还是引进了一种新的生产方法，都会提高这个行业的生产能力，降低其生产成本，最后必然要招收更多的工人参加工作。

其次，在一种雇员和雇主处于对抗关系的情况下，雇员总是感到自己的利益被剥夺，因此始终不愿付出更多的劳动，于是也会“磨洋工”。

最后，各行各业几乎仍在沿用单凭经验行事的低效办法，也使工人们耗费了大量的劳动。这就是说，当时的工厂管理只凭经验办事，较少从科学管理的角度去思考问题。

“哪怕是在各行各业活计的最小细节上，一旦用科学方法取代单凭经验的方法，都会给雇主和雇员双方带来巨大的收益。”对于“磨洋工”这样一个消极的现象，泰罗却发现了一个积极的意义——工厂在提高生产效率的问题上，还具有巨大的潜力可挖。他认为，任何一种行业，都有可能通过排除人们在劳动中不必要的动作，节约大量时间，并以高效的动作代替缓慢无效的动作，从而来提高生产效率。

◎科学管理为什么更好

泰罗阐述了科学管理理论的具体内容。他论证科学管理是一种更好的管理，比“公认的通常应用的最好模式的管理”还要好。

泰罗指出，传统意义上的最好管理方式，其实是一种“积极性加刺激性”的管理方式，其特点是，工人们带着很高的积极性去努力工作，并从雇主那里得到刺激性的回报。

这种管理方式一向被认为是最有效的。但泰罗认为，还有更好的管理方式，那就是他提出的科学管理。科学管理的效果，要比上述传统管理方式高出许多。之所以说“高出许多”，是因为在“积极性加刺激性”的管理方式下，工人们并不是真正有足够的积极性去工作，这种积极性其实是很少见的。而在科学管理的模式下，工人的积极性将被极大地激发出来，并应用于更大的范围内。

除了工人积极性的改进，经理们也承担了新的任务和职责，这在过去是想也没有想过的。经理们承担的新的任务和职责包括：把过去工人所拥有的传统知识汇集起来，进行分类、列表，并依据其制定规章制度和准则。

此外，企业方面还承担了其他多项任务：第一，对工人操作的每个动作进行科学研究，替代以往单凭经验和感觉的做法。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，则是由工人随意挑选自己的工作，并根据其各自的可能进行自我培训。第三，与工人亲密协作，以保证一切工作都按科学原则去做。第四，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被推到工人身上。



于是，工人们有了积极性，加上资方采取了以上新型的工作方法，使科学管理的效果比旧有制度的要好得多。“总的来说，在‘积极性加刺激性’的管理下，全部问题是由工人决定；而在科学管理下，问题的一半是由资方决定。”

不过泰罗也看到，倾向于“积极性加刺激性”管理的习惯偏见是十分顽固的，因此仅用理论上的优点，不足以说服一般经理。因此，他列举了两种管理方式在实际运行中的实例，比如搬运生铁和铲掘工作研究、吉尔布雷思有关砌砖运动的研究等。限于篇幅，在此不详细介绍。

◎科学管理的主要内容

最后，泰罗对科学管理的一些基本内容进行了阐述。

第一，科学管理中最突出的独一无二的要素是任务观念。泰罗认为，“科学管理在很大程度上是在为这种预先计划的任务做准备，并使之落实。”对许多人来说，科学管理已被认为是“任务管理”。

通过科学管理，每个工人的工作至少在一天前就由资方计划好了。于是，这种预先就做出计划的办法构成了一项任务，这项任务不是由工人去完成，通常情况下，是由工人和资方共同努力去完成。也就是说，资方这时所做的大部分工作，过去是由工人单独完成的。这些任务的定额都是精心计划出来的，要求在完成工作的过程中干得既迅速又仔细，但又不要求工人以有损于身体健康的速度去干活。

第二，必须有记录、制度和协作。泰罗认为，在绝大多数情况下，要形成一门科学来替代单凭经验办事，这个任务完成起来并不是十分困难，连未经过充分科技培训的普通人都可能完成；但另一方面，要在这类甚至是最简易的改进上取得成功，也必须建立记录、制度和协作，这些在以前却只是靠个人的某种努力。

第三，任务和奖金，构成了科学管理在结构上的两个最重要的因素。“当每天给予工人们一项作业任务时，对工人方面的要求是高速度地工作。那么，只要他们干得出色，就应当保证给予合理的高工资，这是绝对必要的。”

第四，鼓励工人创新。泰罗认为，在科学管理下，工人在日常操作时，不允许他随便使用自己认为适合的工具和办法。但工人提出的改进的建议，不管是办法还是工具，都应受到各种形式的鼓励。对于工人提出的建议，资方应仔细分析，一旦发现它更优，就应将其作为整个企业的标准。

第五，正确理解和运用。泰罗认为，科学管理发展的历史，已发出这样的警告：对管理结构的实质或根本的道理是不容误解的。同样的管理结构，在某种情

况下会产生灾害性的结果，在另一种情况下又可能是最有利的。同样的结构，当用来为科学管理的根本原理服务时，会产生最佳效果，但如果掺入了应用它的人的错误时，会导致失败和灾难。一个组织结构在采用科学管理时，要应用它的实质，但许多人在这个问题上没有做好。

最后，泰罗对科学管理下了这样的定义：“诸种要素——不是个别要素的结合，构成了科学管理，它可以概括如下：科学，不是单凭经验的方法。协调，不是不和别人合作，不是个人主义。最高的产量，取代有限的产量。发挥每个人最高的效率，实现最大的富裕。”

核心点评

在管理学理论发展史上，本书被公认为是一个最重要的里程碑，它的诞生，标志着管理理论的诞生，标志着一个全新的管理时代的来临，掀起了一场企业管理的变革潮流，使19世纪末20世纪初西方早期工厂管理实践向科学管理迈进了一大步。时至今日，本书一直被奉为管理人不可不读的经典之作。

本书提出的科学管理理论，无论是对于管理思想的发展还是对于人类的管理实践，都产生了深远的影响。尽管管理的方式和方法与社会的历史和文化背景有关，但科学管理中的不少思想精华，以及有效管理的方法，对于我们现在的管理实践，同样具有重要的参考价值。

我们也要看到，科学管理理论本身有不足之处。首先，它所涉及的范围基本没有超出车间管理的领域，很少研究企业管理的全局性问题；其次，它有一种“见物不见人”的倾向，忽视了生产过程中人的社会性和心理因素的影响；它过分强调脑力劳动和体力劳动、管理人员和操作人员之间的等级分工，使劳动者的生产主动性和积极性受到压抑，这与建立该理论的原衷恰恰相背离。