

新千年社会学丛书

科学经营原理

肖 刚 著

中国科学技术出版社

·北 京·

图书在版编目(CIP)数据

科学经营原理/肖刚著. - 北京:中国科学技术出版社,2000.12

(新千年社会学丛书)

ISBN 7-5046-2832-8

I.科… II.肖… III.经济管理-研究 IV.F20
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 56423 号

中国科学技术出版社出版

北京海淀区白石桥路 32 号 邮政编码:100081

发行电话:(010)65922452

13611384082

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

北京卫顺印刷厂印刷

*

开本:850 毫米×1168 毫米 1/32 印张:17.375 字数:432 千字

2000 年 11 月第 1 版 2000 年 11 月第 1 次印刷

印数:1—5000 册 定价:38.00 元

(凡购买本社的图书,如有缺页、倒页、
脱页者,本社发行部负责调换)

谨以此书
纪念
泰罗《科学管理原理》
发表九十周年

H1356/03

内 容 提 要

本书根据科学经营理论,对管理原理及管理学进行了新的探讨,突破了人们长期形成的“管理”涵义,将管理进行了横向和纵向的延伸,刷新了“经营”的涵义,创立了经营原理及经营学,使人们的认识从“管理阶段”飞跃到“经营阶段”。

本书对经营权问题,经营过程的环节和职能构成进行了创新研究。全书共分科学管理运动概述、科学经营理论、决策、管理、监督、改善等六篇共二十章。可供政治类、经济类等社会学专业师生作为基础教材或参考教材使用,也可供政工人员、企业经营者、企业管理者、企业监督者及广大经济工作者阅读。

责任编辑：沈国峰
封面设计：赵一东
责任校对：冯 静
责任印制：王 沛

序

——从领导学到管理学到经营学

经营活动是有目的、有意识的活动,猿变成了人的显著标志就是产生了意识,也就是说,自人产生开始,人类就开始了经营活动。经营活动是人类所固有的、特有的活动,是人类生存和发展的基本前提,没有经营活动,人类就不能生存和发展,经营活动贯穿于人类的整个历史中。

一般来说,经营活动既可以由个人单独进行,也可以借助于组织进行,但更多的是借助于组织来进行。组织是两个或两个以上的人的共同体,有组织就必然存在领导、管理和经营等过程和职能。自原始人群开始,人类就有了领导的实践。原始人在其头领的带领下通过采集果实和狩猎来保证食物,并同邻近的或偶然相遇的原始人群为采集果实和猎取野兽而打仗,这是人类最早出现的领导的雏形。人类进入氏族阶段,除了进行经济活动外,还开始了政治活动,氏族族长和其军事首长分别成为氏族经济和政治的领导人,人类在经济和政治活动中,开始形成较完善的领导职能,并出现了组织职能的雏形。人类进入国家阶段,其领导职能不断得到完善,组织职能也得到发展,特别是在经济组织“家庭”、“两”及其活动中和政治组织的军事组织及其活动中。从16世纪开始,随着人类社会的发展,人类开始了计划职能和控制职能的实践,形成了较完善的管理实践。19世纪初,随着民主政治和股份经济的发展,人类开始了

将决策职能从管理职能中独立出来的实践,并出现了监督的实践,从此,人类开始进入经营实践阶段。但是遗憾的是,人类对这些实践的概括和总结的理论总是落后于相应的实践,目前,有许多地区和国家的理论还停留在领导学的阶段,大多数还停留在管理学阶段,这无疑给人类的经营实践带来了较大的盲目性。

人类从人类的经营实践中最早发现和阐述的是领导职能,而且阐述的是政治活动中的军事活动的领导职能。在国家产生后,各国相互兼并称霸,战争此起彼伏,战争规模越来越大,战争方式越来越多样化,因此产生了许多专门指挥作战的将帅以及专门研究军事的理论家,他们著书立说,阐述了如何指挥、领导士兵作战,以夺取战争的胜利。因此,这些著作可看作是人类最早出现的领导学。这些著作除了对领导职能进行了阐述外,还着重阐述了决策职能,而且还涉及到有关的组织职能、控制职能。但是,这些著作对这些职能进行阐述时,带有浓厚的神秘或宗教意识,所以他们所倚重的主要是权术、战术,而不是科学原理。而且在计划职能缺乏时,组织职能、领导职能、控制职能都只能根据人们特别是领导人的主观愿望来履行,所以,这些领导学带有很强的非科学性。

最早提出“管理”一词的是古希腊思想家色诺芬,但色诺芬在其著作《经济论》中阐述的并不是管理职能原理,而是如何更严厉地剥削奴隶。真正将管理作为“职能”来阐述的是美国机械工程师泰罗。1911年1月泰罗发表了《科学管理原理》,第一次用科学方法和科学语言阐述了生产活动中的计划职能和控制职能原理,随后经其追随者、合作者特别是后来者法约尔的补充、完善,形成了完善的管理职能(即计划、组织、指挥、协调、控制职能)原理,并将其扩张到

经济组织(企业)的全部经济活动中,后来韦伯成功地将管理职能原理运用于政治组织的行政组织(即管理组织)中,形成了较全面、较完善的管理学体系。

但是,随着时间的推移,管理职能原理存在着不可克服的矛盾。首先是决策和管理的关系无法得到澄清,其次是决策与计划的关系也很难处理,再次监督职能和管理职能的关系到底如何,最后,改善职能的作用和地位怎样。所有这些问题,如果只停留在管理职能原理的阶段,都不可能找到其答案。正因为以上问题一直未得到解决,导致人们对管理的概念、对管理学的概念及其研究对象一直未十分清楚,从而使管理学的理论体系呈现散乱、不一致的特性。因此,必须将管理职能原理扩展为经营职能原理直至经营原理,将管理学发展为经营学,这些问题才能迎刃而解。

肖 刚

2000年5月于长沙岳麓山下

目 录

第一篇 科学管理运动概述

第一章 科学管理原理的建立和完善	(3)
第一节 泰罗的科学管理原理	(3)
第二节 泰罗的合作者和追随者对科学管理 原理的完善	(10)
第二章 行为科学在科学管理中的运用	(32)
第一节 行为科学的早期理论——人群关系学说	(34)
第二节 行为科学的主要理论	(39)
第三章 管理科学在科学管理中的应用	(51)
第一节 管理科学的特点	(51)
第二节 管理科学应用	(53)
第三节 管理科学的当今发展	(56)
第四章 对科学管理运动的评价	(58)
第一节 科学管理运动对人类进步的贡献	(58)
第二节 科学管理运动的缺陷	(62)

第二篇 科学经营理论

第五章 经营	(73)
第一节 经营的概念	(73)
第二节 经营的分类	(75)
第三节 经营权	(78)
第四节 经营职能和经营活动	(84)
第六章 经济与政治	(99)
第一节 经济	(99)

第二节 政治	(105)
第七章 经营学	(112)
第一节 经营制度学	(112)
第二节 经营职能学	(135)
第三节 经营学体系及其地位	(138)

第三篇 决 策

第八章 决策概述	(155)
第一节 决策的含义	(155)
第二节 决策的基础工作	(160)
第三节 决策的类型	(169)
第九章 决策的程序	(176)
第一节 初始决策的程序	(176)
第二节 追踪(改善)决策的程序	(178)
第十章 现代决策方式和决策方法	(188)
第一节 现代决策方式	(188)
第二节 决策方法	(195)

第四篇 管 理

第十一章 计划职能	(209)
第一节 计划的含义及其地位和作用	(209)
第二节 计划的种类	(210)
第三节 计划的内容	(213)
第四节 计划编制的基本要求	(220)
第五节 计划编制的程序	(225)
第十二章 组织职能	(228)
第一节 组织的含义	(228)
第二节 组织设计	(232)

第三节 人员配备	(284)
第十三章 领导(指挥与协调)职能	(323)
第一节 领导的含义	(323)
第二节 领导理论	(327)
第三节 领导过程	(393)
第四节 领导方式	(401)
第十四章 控制职能	(408)
第一节 控制概述	(408)
第二节 有效控制的要求	(419)
第三节 控制过程	(428)

第五篇 监 督

第十五章 监督概述	(447)
第一节 监督的含义及其意义	(447)
第二节 监督的种类	(453)
第三节 监督过程	(455)
第十六章 经济监督	(461)
第一节 经济监督体系	(461)
第二节 经济监督过程中的评价	(465)
第三节 经济监督过程中的奖惩及其报酬计划	(480)
第十七章 政治监督	(486)
第一节 政治监督体系	(486)
第二节 政治监督过程	(493)

第六篇 改 善

第十八章 改善的基本原理——单元分析	(499)
第一节 单元分析的概念及其意义	(499)
第二节 单元分析的基本程序	(501)

第三节	推行单元分析应注意的事项	(505)
第十九章	改善的组织	(506)
第一节	改善的管理组织——改善委员会	(506)
第二节	改善的基层组织——改善圈	(515)
第二十章	改善的动力和结晶——IE 改善提案制度	(527)
第一节	改善提案的激励方法、范围及步骤	(527)
第二节	改善提案处理程序	(529)
第三节	改善提案的评价与奖励	(530)
主要参考书目		(537)

第一篇 科学管理运动概述

科学管理运动是在亚当·斯密、查尔斯·巴尔奇倡导的劳动分工和专业化的基础上,通过工时和动作研究建立各种明确的规定、条例、标准,使一切科学化、制度化、规范化,以便实现由低效率管理向高效率管理的转变,实现由旧的、传统的经验的方法向科学方法的转变,实现由重视盈余的分配向重视增加更多盈余的转变,以此来实现劳资双方的共同利益。科学管理运动的发起人是美国的弗雷得里克·W·泰罗,与泰罗同时代的对科学管理运动作出过贡献的还有亨利·甘特、弗兰克·杰布雷斯夫妇、福特、亨利·法约尔等。进入 20 世纪 50 年代以后,“行为科学”的管理方式和“管理科学”的管理手段相继被应用到科学管理运动中。

第一章 科学管理原理的建立和完善

把管理作为一门科学来进行系统研究是从美国工程师弗雷德里克·W·泰罗开始的,1910年1月泰罗向美国机械工程师协会提交了《科学管理原理》论文,1911年,《科学管理原理》正式出版发表,使得“科学管理原理”得以建立,随后,泰罗的“科学管理原理”相继被后人补充和完善。

第一节 泰罗的科学管理原理

弗雷德里克·W·泰罗(1856~1915),1856年出生于美国宾夕法尼亚杰曼顿的一个律师家庭,曾在法国和德国就读中学。他的父亲希望他继承父业,将泰罗送入美国埃克塞特市菲利普斯·埃克塞特专科学校学习,以便为日后投考哈佛大学法学院作准备。1874年,泰罗通过了哈佛大学入学考试,但因视力受损,无法继续学习。1875年泰罗进入费城一个水压工厂当模型工和机工学徒。1878年在米德维尔钢铁公司工作,曾当过技工、工长和总技师。1883年通过业余学习,获得史蒂文斯技术学院的机械工程学位。1884年提升为米德维尔钢铁公司的总工程师,1886年加入美国机械工程师协会,1890年在费城一家生产投资公司任总经理,1898年在美国伯利恒钢铁公司做咨询工作。1901年离开伯利恒钢铁公司,以后专门从事著述。1915年泰罗因患肺炎逝世。由于他生前在科学管理方面所做的特殊贡献,人们在他的墓牌上镌刻“科学管理之父 F·W·泰罗”以示纪念。

一、泰罗科学管理运动的渊由

18世纪70年代英国古典政治经济学家亚当·斯密在其出版的《国富论》中第一次对劳动的分工原则进行了详细的分析,此外

还对管理中的控制职能、动作和工时研究等进行了有益的探索,并提出了“经济人”的论点。19世纪30年代英国数学家查理·巴贝奇在他出版的《论机器和制造业的经济》一书中继承和发展了亚当·斯密的劳动分工理论,提出了专业化的主张。而且还提出了按照生产效率不同来确定报酬的具有刺激作用的制度。他认为工人同工厂主之间存在利益共同点,并竭力提倡所谓利润分配制度,即工人可以按照其在生产中所作出的贡献,分到工厂利润的一部分。巴贝奇也很重视对生产的研究和改进,主张实行有益的建议制度,鼓励工人提出改进生产的建议。他认为工人的收入应该由三部分组成,即:①按照工作性质所确定的固定工资;②按照生产效率及所作贡献分得的利润;③为提高劳动效率而提出建议所应给予的奖励。另外,19世纪的空想社会主义者罗伯特·欧文经过一系列试验,首先提出在工厂中要重视人的因素,要缩短工人的工作时间,提高工资,改善工人住宅。他的改革实验证实,重视人的作用和尊重人的地位,也可以使工厂获得更多的利润。

以上前辈的理论为泰罗从事科学管理活动提供了思想来源。同时,泰罗的经历使他对生产现场很熟悉,对生产基层很了解。但是,当时守旧的势力很大,工人是自己决定制造方法,工厂主是自己随意决定管理程序和方法,各人所掌握的技艺和积累的经验对别人都严守秘密。虽然处在这样僵化和守旧的环境中,泰罗还是利用自己取得的地位,开始了管理方面的革新活动。

泰罗经过工作中的观察,发现很多工人故意偷懒、磨洋工。“少干活就是有意识地慢慢干,以避免做足一个工作日,这在本国称之为‘磨洋工’,在英国称之为‘闲荡’,在苏格兰称之为‘慢行’。这些在工业企业中几乎是普遍现象,在建筑业中流行面也很广”。^①泰罗发现,企业中普遍存在的工人偷懒、磨洋工甚至实行

① 见泰罗的《科学管理原理》。

有组织的偷懒、磨洋工使得劳动效率十分低下。泰罗认为,造成这种状况的原因是没有制订标准化的生产方法和程序,特别没有一个合理的工人日工作量标准,由工人自主地确定他们的工作方法和工作数量,而管理当局无法对他们进行控制。泰罗认为,倘能恰当地解决这些问题,那么使工人提高劳动生产率,生产出更多的产品是完全可能的。于是泰罗开始了工时和动作研究,从1880年开始在公司进行了长时间的时间研究和金属切削研究,1899年又到伯利恒钢铁公司进行了搬运生铁及铲铁等实验。通过一系列长期的试验和研究,他总结出了一些关于管理的原则和方法,并将其系统化地写在了《计件工资制度》(1895年)、《工厂管理》(1903年)、《论金属切削技术》(1906年)、《科学管理原理》(1911年)以及《在美国国会听证会上的证词》(1912年)等著作中,形成了他的“科学管理”原理。

二、泰罗科学管理活动的目的

泰罗认为:管理的真正目的是使劳资双方都能得到最大限度的利益,“管理的主要目的,应该是使雇主实现最大限度的利益,同时也使每个雇员实现最大限度的利益”^①,科学管理是建立在劳资双方利益一致的基础上的,它要求企业的每一个成员充分发挥最高的效率,争取最高的产量,实行最大的利益。科学管理的实质是在一切企业或机构中的工人中,实行彻底的思想变革——也就是工人在对待他们的工作责任、对待他们的同事、对待他们的雇主的一次完全的思想革命。同时,也是工长、厂长、雇主、董事会的一次彻底的思想变革——也就是在对待他们的同事、他们的工人和所有日常工作的责任上的一次完全的思想革命。没有劳资双方在思想上一次完全的转变,科学管理就不会存在。科学管理要实现由低效率管理向高效率管理的转变,实现由旧的、传统的、经验的方

① 见泰罗的《科学管理原理》。