

2005年10月自考西方行政学说史串讲资料(二) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/151/2021_2022_2005_E5_B9_B410_E6_c67_151807.htm

第二章 泰罗的科学管理理论 一、 选择题、 填空题

1、 泰罗在1911年发表了《科学管理的原理》，奠定了他科学管理之父的地位。 2、 泰罗科学管理思想的核心是工时(即时间与动作)研究；工资刺激系统；职能性组织。 3、 任务和奖金构成了科学管理结构上的两个最重要的因素。 4、 进行职能工长制变革的好处是：一是能在较短时间内训练出一批工头，他们可以真正而充分地执行其职务责任；二是这一新体制无论对于工长还是对于工人，都完全适用于四项主要的管理原则。 5、 科学管理要求在工人和管理层两方面进行一场“思想革命”。 6、 泰罗把科学管理下的组织看作是一种互利的交换体系。 7、 泰罗认为等级制依然是组织内控制和协调的主要机制。 8、 作为科学管理的一个重要鼓吹者是吉尔布雷斯，他的夫人认为成功的管理在于人而不是工作。 9、 吉尔布雷斯的夫人认为历史上有三种管理方式：传统方式；过渡方式；科学方式。 10、 传统方式也称“驱赶式”或者叫“昆斯伯里侯爵式”的管理。这种管理采取单一的直线指挥，其特点是中央集权。 二、 名词解释 1、 工时研究：顾名思义，就是对完成一件工作应该用的时间进行精心的研究……(而不是)对完成工作的实际时间进行研究，仅仅对一个工人完成一件规定任务的时间作出统计，这并不是工时研究。 2、 工资刺激系统：泰罗指出，任务和奖金构成了科学管理结构上的两个最重要的因素。泰罗的刺激系统的一个显著特点是通过时间和动作的研究，事先确定工作

表现的标准，这使得泰罗认为奖励的实际方法不管是计时还是计件相对就不那么重要。

3、差别工资：是将刺激建立在工作表现的事先确定的标准上，对每一个工人在个人基础上奖励，奖励当即兑现的具体支付制度。

4、职能工长：把计划工作和执行工作作一区分。在职能制下，原有制度中的一个人的职能被八个人取代。进行职能工长制变革的好处是：一是能在较短时间内训练出一批工头，他们可以真正而充分地执行其职务责任；二是这一新体制无论对于工长还是对于工人，都完全适用于四项主要的管理原则。

三、简答题

1、简述泰罗的刺激方法？P28-29 (1) 首先，给工人一个有明确指示的确定的任务，以及每一个工作因素确定的时间标准。(2) 泰罗反对收入分享计划。(3) 在泰罗的刺激系统中，成功收到高支付的奖励，而失败则收到物质损失的惩罚。(4) 在泰罗的刺激系统中，还有一个高工资和低劳动成本概念

2、简述泰罗的思想革命的内容？P33-35 (1) 泰罗确实指出了劳资之间的“亲密合作”是科学管理反映的思想革命的一个不可分割的组成部分。(2) 虽然泰罗提倡工厂中劳资双方的合作，但是权力是不能由劳资共享的。(3) 泰罗把科学管理下的组织看作是一种互利的交换体系。(4) 泰罗的时代是美国多种改革运动风起云涌的时代。除了与科学管理有关的社会改革运动，泰罗对其他的一些运动不抱什么热情。

3、泰罗的贡献和局限？P40-42 贡献：(1) 强调劳动方法的标准化。(2) 建立差别计件工资制度(3) 科学地培训工人，改变凭经验选择作业方法和师傅带徒弟的方法。(4) 管理职能的专业化，职能工长制则是这一专业化的表现。(5) 劳资双方的合作，双方将注意力从对现有利益的分配转向把利益做大。局限：(1) 泰罗的科学管理

建立在经济人的人性假设上。(2)泰罗的科学管理只考虑组织内的因素，因而忽略了外在因素对组织的影响。(3)泰罗的科学管理注意对效率标准的追求，忽略了为社会服务的道德观念。(4)泰罗的科学管理本身有些内容的“科学性”也是有问题的。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com