

泰罗科学管理理论的伦理取向

■ 徐 兰 张和平



“科学管理之父”泰罗

20世纪初,美国的F·W·泰罗创立了科学管理理论,开创了对管理进行科学研究的先河,由此在西方掀起了一场科学管理的运动,泰罗本人也由此被誉为“科学管理之父”。科学管理的中心问题是提高劳动生产率,其本质是用科学方法代替传统的个人经验来解决管理问题。长期以来,人们对泰罗的科学管理理论众说纷纭、褒贬不一。批判泰罗的人认为,科学管理理论没有把企业管理的两种对象——人和物加以区分,仅把工人看成是会说话的机器,忽视了企业成员之间的交往及个人的感情、态度等社会因素。在对人的激励上,泰罗过于强调人的经济性,把工人视为纯粹的“经济人”,把经济手段视为调动工人积极性的唯一手段。而泰罗的支持者认为,科学管理理论将科学引进管理领域,采用科学的操作方法和科学的操作程序,大大提高了劳动生产效率。并且,使管理职能和执行职能分离,企业中开始有一些人专门从事管理工作,这促进了管理理论的创立和发展。

客观地讲,科学管理理论本身确实有它的不足之处,但较之于先前的经验管理有了很大的进步。反对者大多是在道德层面上批判泰罗制的。其实,在泰罗的管理理论体系中,也蕴涵着一些朴素的管理伦理思想,这些思想对现代管理

伦理思想的建立和发展有着积极的意义。本文从管理伦理的角度分析泰罗的科学管理理论,以揭示其蕴涵的伦理取向。

“人性”假设

管理对人性的假设主要有四种:经济人、社会人、自我实现人和复杂人。每一种管理理论实际上都是基于对人的本性的某种认识而提出的,亚当·斯密在《国富论》中提出了“经济人”的假设,认为:人的行为动机根源于经济诱因,人都要争取最大的经济利益。他把社会上一切经济现象都看成是“经济人”活动的结果。泰罗的科学管理理论秉承了“经济人”这种对人的本性的认识,认为人在本质上是追求经济利益和物质利益的,但他同时也看到了人作为“社会人”的价值和尊严。当时,各行各业普遍存在着“磨洋工”现象,工人消极怠工,导致生产效率低下。泰罗把这种现象归咎于旧式的计时工资制和计日工资制而不是工人的自私和贪婪。他说:“有很多人把工人看成是贪心、自私、贪婪,甚至更坏的人,我完全不同意这些在社会上散布的侮辱工人的滥言,我完全不同意这种说法。工人同社会上各个阶层上的人没有什么不同,他们并不比其他阶层的人更加贪婪、更加自私,他们也不比其他阶层的人少贪婪、少自私……”。泰

罗对于那些忽视工人存在的做法深恶痛绝，他说：“作为雇主，手上戴着一双小山羊皮的柔软手套；穿过车间时，从不弄脏自己的手和衣服。有时也同工人谈谈话，可是摆出一付假仁假义或赏面子的态度，否则就干脆一言不发。这样，他永远不可能弄清工人的思想或情感。”泰罗始终强调仅仅靠经济手段是不够的，必须关注人的情感需求，其人性观念包含了“人性化管理”和“人本管理”的伦理思想。

“精神革命”

泰罗认为，管理的主要目的应该是：确保每一个雇主和雇员事业的高度繁荣，即在确保每一个雇主获得最大限度的财富的同时，也确保每一个雇员能获得最大限度的利益。泰罗坚信雇主和雇员的真正利益应该是一致的，他们的共同利益是以双方长期的增长来保证各自的得益。为此，就要求管理部门和工人之间进行亲密无间的友好合作，来一场“精神革命”，不再把注意力放在盈余的分配上。当他们用友谊合作、相互帮助来代替敌对情绪时，通过共同努力，就会创造出比过去大得多的盈余，完全可以做到既增加工人的工资又增加资方的利润。泰罗认为，用和平代替斗争，用全心全意兄弟般的合作代替争吵和冲突，用向同一方向的努力代替背道而驰，用互相信任代替相互猜疑，双方成为朋友而不是对头，这正是科学管理的精华所在。泰罗还指出，无论哪种管理制度，不管多好也不能过于死板，雇主和工人之间的人与人的适当关系必须保持。由此可见，泰罗强调企业内部和谐的人际关系，认为资方应该关心工人，尊重工人，强调消除工作环境中的不愉快因素，使工人心情愉快地工作，以激发他们最大的工作能力，从而为企业提供更好的服务。然而，泰罗期望的这种思想革命在当时的社会历史条件下是不可能实现的，但他的这种伦理思想在其科学管理思想体系中是客观存在的。

科学选拔工人

泰罗在科学管理理论中提出，应根据工人的不同情况选择安排不同的工作，这对雇主提出了很高的要求。雇主作为管理者，自身就要有一定的才能，首先要学会人尽其才、才尽其用。泰罗认为，在过去的管理中，工人和管理者没有明确的责任概念，工人被分派的工作是否能胜任，工人是否用心干活，工人的工资标准，对于这些问题管理者都是凭直觉和预感作出决定的，因而缺乏一种有效的管理办法和科学的用人之道。对于什么是科学的用人办法，泰罗认为：应按照每个人的能力和体力给以最合适的工作。如，适合搬运生铁的工人，必备条件是，他是一种较为迟钝、具有好静气质的人，最好几乎要像牛一样。那些智力活跃、思维敏捷的人，不适于安排这种性质的工作，他们会感到单调乏味、难以忍受。所以泰罗认为，管理者的责任一方面是要仔细研究工人的性格脾气和工作表现，找出他们的能力，把他们安排到合适的岗位上；另一方面是发现每个工人的潜能，并系统地训练他们，帮助和指导他们，为他们提供上进的机会。

“参与式”管理

在科学管理体制下，工人提出的有关改进方法和工具的建议，都应受到鼓励，而且管理部门应对此进行细致研究。如果必要，还要进行一系列试验，以精确地了解新建议相对于旧方法的优缺点。一旦发现新方法优于旧方法，就要立即把新方法作为标准方法予以全面推广，同时对工人的这种才智和功绩给予正式承认，并给以现金奖励。泰罗认为，上级人员同工人来往时，最好用平等的态度同工人谈话，鼓励每一个工人同自己讨论问题，甚至对工人的偏见也应予以考虑，给每个工人以机会把心里话发泄出来。工人可以对雇主吐露真情，如果车间主任是个讲道理的人，并以尊重的态度听取和处理工人的意见，那么工人就没有任何理由成立工会或举行罢工。泰罗的这些主张很好地体现了“参与

式”管理的方法，可以调动工人的主动性和积极性。

合理的工作定额

泰罗认为，妨碍工人和管理人员之间和谐合作的障碍，在于管理人员不知道多大的工作量才是一个工人一天真正适当的工作量。旧体制下，管理人员是凭经验来制定工作定额的，而泰罗制定工作定额不仅有技术依据、经济依据，还包括心理和生理依据。心理依据和生理依据不仅包括劳动环境条件对操作者的影响，如劳动者的负重、体态、神经紧张程度、照明度、操作速度、温度、湿度、热辐射、噪音、振动等，还包括工作时间和休息时间的比重、劳动分工与协作等。他认为，应采取有效措施减少不利因素对人体的影响，只有保护劳动者心理和生理健康的定额，才是有科学依据的定额。因此，在制定工作定额时，泰罗总是不断地试验、观察和研究，以求制定出的工作定额既能保证较高的劳动生产效率，又不损害工人身心健康，使工人保持旺盛的精力。

刺激性工资制度

泰罗认为，为了提高工人工作的效率，使所有的人都不断进取，就要体现利益驱动原则的要求，把工人工作任务的完成情况与工人的工资收入相联系，实行刺激性的工资制度。员工最关心的问题就是工资制度，它至少须具备两种基本条件，即公平合理及具有激励作用。泰罗反复阐述，为了尽可能地调动工人的主动性和积极性，管理人员必须给予他属下的工人某些超出本行业平均水平的额外刺激。这类刺激因素有不同的形式，如：晋升的希望、优厚的报酬、缩短工作时间等。更重要的是，管理人员应给属下的工人以亲切的关怀和友好的接触，“当工人们感觉到了公正的待遇时，就会更加英勇、更加坦率和更加诚实，他们会更加愉快地工作，在工人和雇主之间建立互相帮助的关系。”■