

图书馆管理学 教学大纲

国家教委高教司 编

高等教育出版社

4251
3

图书馆管理学 教学大纲

国家教委高教司 编

高等教育出版社

(京)112 号

图书在版编目(CIP)数据

图书馆管理学教学大纲/国家教委高教司编. —北京:
高等教育出版社, 1996
ISBN 7-04-005648-8

I. 图… II. 国… III. 图书馆管理-管理学-教学大纲
IV. G251-41

中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)第 13842 号

*

高等教育出版社出版

北京沙滩后街 55 号

邮政编码:100009 传真:4014048 电话:4054588

新华书店总店北京发行所发行

河北省香河县印刷厂印装

开本 787×1092 1/32 印张 2.5 字数 56 000

1996 年 3 月第 1 版 1996 年 3 月第 1 次印刷

印数 0001—994

定价 2.40 元

凡购买高等教育出版社的图书,如有缺页、倒页、脱页等
质量问题者,请与当地图书销售部门联系调换。

版权所有,不得翻印

前 言

文科教学大纲是文科教育的基本文件之一。它是规范教学内容、指导教学工作、保证教学质量的重要手段；也是强化教学管理、搞好教材建设、进行教学评估的重要依据。

1978年以来，我国高等文科教育得到很大发展，教学水平不断提高。但从全国来看，发展并不平衡，教学水平参差不齐。为保证我国文科教育整体水平的提高，以便为我国社会主义现代化建设培养大批合格的文科人才，我司决定组织高校力量，在近年内陆续编写和出版一批有较高水平的文科各专业核心课程的教学大纲，供全国有关院校使用。

文科各学科专业的核心课程，是经各学科专业系主任及教师代表在有关会议上共同讨论后确定的。各门核心课程教学大纲编写组的召集人，由我司在广泛听取有关方面的意见后确定。编写组成员由召集人确定。

教学大纲编写的主要原则是：坚持以马克思主义为指导，科学地和系统地阐述本学科(课程)的基本理论和基本知识，注意吸收最新研究成果；力求全面准确、简明扼要、便于教学。教学大纲一般采用章、节、目三级标题，每章包括教学目的和要求、正文、思考题三部分。

现出版的《图书馆管理学教学大纲》，在广泛征求有关专家和教师意见的基础上编写，并经专家组审订。

我司组织编写的教学大纲，均为指导性的教学大纲，各校(学科、专业)可根据自己的实际情况使用。

国家教委高教司

1995年5月

本课程教学目的与要求

图书馆管理,是图书馆的重要活动之一。管理科学化,是图书馆现代化的重要内容和主要标志。由于管理科学在图书馆管理实践中的应用,促使管理科学与图书馆学相结合,产生了一门新兴学科——图书馆管理学,图书馆管理学是研究图书馆管理活动的本质和规律的科学。《图书馆管理学》是图书馆学专业教育的一门专业基础课。

本课程的教学目的,是要让学生掌握管理科学的基本原理,掌握图书馆管理的基本理论和方法,为今后从事图书馆管理的实践,奠定知识基础。

为此,本课程的教学内容应根据我国的国情和图书馆的特点,总结我国图书馆管理的实践,借鉴国外图书馆管理的经验,吸收管理科学的理论、方法和技术,力争使图书馆管理的理论和方法体系达到思想性、科学性、系统性和实用性的统一。

目 录

第一章 管理与管理学	1
第一节 管理的概念与作用	1
第二节 管理学的历史发展	2
第三节 科学管理理论的主要派别	4
第四节 科学管理的基本原理及其相应原则	8
第二章 图书馆管理与图书馆管理学	11
第一节 图书馆管理概论	11
第二节 图书馆管理的发展阶段	13
第三节 图书馆管理学	14
第三章 图书馆计划与目标管理	17
第一节 计划与计划管理	17
第二节 计划的编制与实施	19
第三节 目标管理	21
第四章 图书馆组织与管理体制	24
第一节 图书馆组织与管理体制的基本理论	24
第二节 图书馆组织与结构	26
第三节 图书馆管理体制	28
第五章 图书馆人员管理	31
第一节 图书馆人员管理概述	31
第二节 图书馆人员的素质与结构	32
第三节 图书馆人员管理的环节	33
第四节 图书馆人员管理的制度	35
第六章 图书馆领导与决策	39
第一节 图书馆领导的概念	39
第二节 图书馆领导的素质和结构	40
第三节 图书馆领导艺术	42

第四节	图书馆决策	43
第七章	图书馆财力资源的管理	47
第一节	图书馆经费与管理	47
第二节	图书馆的创收活动	49
第八章	图书馆建筑与设备管理	51
第一节	图书馆建筑管理	51
第二节	图书馆设备管理	54
第九章	图书馆评价	57
第一节	图书馆评价的意义及其发展	57
第二节	图书馆评价的基本理论	59
第三节	图书馆评价的内容与方法	60
第十章	图书馆管理方法	65
第一节	行政管理方法	65
第二节	经济管理方法	66
第三节	法律管理方法	68
第四节	系统管理方法	70
第五节	计量管理方法	71
主要参考文献		73
后记		74

第一章 管理与管理学

教学目的与要求

本章主要讲述管理的概念与作用、管理学的历史发展及其主要派别、科学管理的基本原理等内容。要求学生通过本章的学习,了解管理和管理学的基本知识,为学习图书馆管理学打下基础。

第一节 管理的概念与作用

一、管理的概念

管理,从词义上被解释为管辖和处理。从管理学的角度来研究管理时,目前还没有统一的定义,可举出几种有代表性的说法。例如:

管理是指为实现目标而组织和利用各种资源的过程。

管理就是计划、组织、指挥、协调和控制。

管理就是决策。

管理是由专门机构和人员进行的控制人和组织的行为使之趋向预定目标的技术、科学和活动。

二、管理的作用

有人认为科学技术和科学管理是现代社会的两根支柱，也可以比作现代社会的两个车轮，推动社会的前进。具体说来，管理的作用是结合力、驱动力、传输力、增殖力。

第二节 管理学的历史发展

一、管理学产生的条件

自有人类以来，就有管理活动。管理学产生以前的管理属于经验管理的范畴。

科学管理理论产生于 20 世纪初，公认的标志是美国的泰罗提出的科学管理法，它的产生有其各方面的条件。

（一）生产条件 科学管理理论是机器大工业的产物。生产规模扩大，生产环节增多，竞争更加激烈，促使管理更加复杂化，必须对管理问题进行专门研究。

（二）经济条件 机器大生产的管理是为经营服务的，但管理本身并不就是生产，而是对生产的一种经营。经营就扩大到了生产以外的其它领域，要处理各个环节之间的关系，必须进行专门研究。

（三）社会条件 资本主义兴起后一段时期内，资本家残酷剥削工人，工人奋起反抗，劳资矛盾越来越尖锐，资本家采取高压手段不能奏效，迫使他们谋求新的途径，力图协调劳资关系，提出新的管理思想。

（四）科学条件 心理学、社会学、哲学等学科新的研究

成果对科学管理理论的形成有重要的影响。

二、管理学的发展阶段

管理学从形成发展到现在,经历了一个发展过程,怎样划分阶段,各种观点不尽相同。下面采用马洪同志的说法,分为三个阶段。

(一) 古典管理理论

从 19 世纪末到 20 世纪初形成,代表人物有美国的泰罗、法国的法约尔、德国的韦伯等人,古典管理理论较系统地探讨经济管理问题。

(二) 人际关系—行为科学理论

从 20 世纪 20 年代开始形成。代表人物有澳大利亚移居美国的梅奥、美国的马斯洛、赫茨格勒、斯金纳、弗鲁姆、麦格雷厄等,主要研究人的本性和需要,行为的动机,生产中的人际关系,并对工人在生产中的行为及其产生的原因进行研究,以调节企业中的人际关系,提高生产。

(三) 当代管理理论

从第二次世界大战以后开始形成。主要学派有:社会系统学派、决策理论学派、系统管理流派、经验主义学派、权变理论学派和管理科学学派等。主要代表人物是美国的巴纳德、西蒙、卡斯特、德鲁克、伯法等。这些学派从不同的角度分别探讨了当代科学管理中的一些重大问题。它们的产生,是与二次世界大战后科学技术的进步、生产力的巨大发展及生产社会化程度日益提高相联系的。

第三节 科学管理理论的主要派别

一、科学管理学派

科学管理学派形成于 20 世纪初期,其主要代表人物是美国的泰罗(1856—1915 年),他被誉为“科学管理之父”,代表著作是 1911 年发表的《科学管理原理》一书。他的管理理论研究的重点是企业的基层作业管理和工人工作效率的提高。核心内容是以时间和动作研究为前提,确定工作标准,以此作为决定工人工资的依据,并由专家制定最佳方法训练工人,以充分利用人力、物力和财力,在最经济的条件下达到企业获得最高额利润的目的。

二、古典组织学派

与科学管理学派同时存在与发展。它侧重于企业的协调与控制,试图从广泛的企业管理经验中归纳出带有规律性的组织原则,建立合理的组织结构。该学派的主要代表人是法国的法约尔(1841—1925 年),还有德国的韦伯,美国的穆尼等人。

1916 年,法约尔发表了《一般管理与企业管理》一书,提出了管理的职能是计划、组织、指挥、协调和控制,并在此基础上提出了十四项组织原则:1. 分工;2. 权利与职责;3. 纪律;4. 命令统一;5. 指挥统一;6. 个人利益服从整体利益;7. 报酬;8. 集中;9. 等级系列;10. 秩序;11. 公平;12. 人员稳定;13. 创造精神;14. 团结精神。

三、人际关系学派

产生于 20 世纪 20 年代,主要原因是泰罗制的推行,劳动生产率大大提高,但工人劳动高度紧张,引起工人强烈不满和抵制,一些学者从生理学、心理学、社会学的角度进行研究,还进行各种实验,其中最著名的是梅奥(1880—1949 年)领导的霍桑实验,产生了人际关系学派,提出了以下主要论点。

(一) 社会人论 这是相对于科学管理学派“经济人”观点提出的,人际关系学派认为,人是生活在社会的群体中,不仅要寻求经济收入,而且需要寻求友谊、安全和尊重,对社会群体有一种归属感。

(二) 非正式组织论 除了正式组织外,还存在非正式组织。这种组织职工因社会关系中各种因素形成,感情的支配占有重要地位。管理者不能忽视非正式组织的作用与影响,恰当的对非正式组织进行沟通与控制。

(三) 职工参与论 职工参与企业各层次的管理,可以提高职工的主动性和积极性。

(四) 需要层次论 马斯洛在 1943 年出版的《动机激发论》一书中提出,人随时都有某些需要得到满足,而人的需要是有层次的,这种层次是:1. 生理的需要;2. 安全的需要;3. 社交的需要;4. 尊重的需要;5. 自我实现的需要。这五类需要按顺序递升,但也不是机械递升。

四、行为科学学派

产生于 20 世纪 40 年代,利用哲学、心理学等多种学科,深入研究职工的个体行为,还指出组织行为的产生与特点。有以下主要理论。

(一) 动机理论 研究个人受内心欲念和需要的驱使,对本人行为的影响。

(二) 双因素理论 使人们的需要得到满足的因素称为动机因素,使职工对工作感到厌倦的因素称为保健因素。这两种因素是相互联系又是相互独立的。管理者首先在保健因素上努力,但只有强化动机因素时,才能充分调动职工的积极性。

(三) X 理论, Y 理论, 超 Y 理论 X 理论和 Y 理论是对人性认识的两种极端的假设,观点是对立的,也是片面的。超 Y 理论认为,管理者应该进行多变量的分析,根据不同的情况采取不同的管理方式。

(四) 期望理论 研究如何提高职工绩效的管理理论。所谓绩效,就是一个人工作的成绩及其产生的效果。管理者应当了解职工期望,使他们理解所做的工作与他们所期望结果的联系。

(五) 公平理论 职工的工作动机,不仅受绝对报酬(本人实际收入)影响,还要受到相对报酬(与别人比较)的影响。管理者应公平对待被管理者,使各人收入与其贡献相符。

(六) 强化理论 人的行为可以通过一定手段修正,管理者可以通过奖励性刺激使某种行为得到扶持和增加,也可以通过惩罚使不良行为受到抑制。

五、管理科学学派

20 世纪 40 年代在美国兴起,打破过去各个学派处于“定性分析”的范围,倡导从定量分析的角度深化管理理论。主要特征是:以系统科学为指导思想,以数学为基本手段,运用电子计算机技术,力求从管理实践中探索出一种定量性的管理

理论。

六、社会系统学派

兴起于 20 世纪 40 年代,创始人是美国的巴纳德(1886—1961 年)。该学派认为,组织是一个系统,同时,它又是社会协作系统中一个子系统。各种组织是不同功能互相弥补,互相平衡推动社会大系统的运行。

七、决策管理学派

兴起于 20 世纪 50 年代,主要代表人物是美国的西蒙(1916—)。西蒙指出:“管理就是决策”。在该学派产生之前,理论研究的重点是“效率”,即注重量的多少,而决策管理学派注重效果,追求质的优劣。决策就是从效果出发,充分考虑效率的最大化。

八、经验主义学派

又称为经理角色学派,形成于 20 世纪 60 年代,主要代表人物是亨利·明茨伯格。该学派认为,科学的管理理论不是理性的推理与分析,而必须从企业实际出发,以企业的管理实践为主要研究对象,该学派研究经理工作的特点,经理担任的角色,经理的品质等问题。该学派的研究方法以案例分析法为主。

九、系统学派

该学派形成于 20 世纪 60 年代,它是以系统科学为主要研究方法,力求从系统的观点出发,揭示管理过程的内在本质。他们认为,企业组织本身就是一个复杂的系统,由人员、物

质、资金、技术、时间、信息六个基本要素组成。

十、权变理论学派

20 世纪 70 年代兴起的管理理论学派,其指导思想是“以变应变”。不承认有万能的管理原则,而是试图从管理的过程中归纳出解决方案和模式,根据现实的条件,决定具体的管理方法。其特点是重视实际的研究方向,用多变量的分析方法,从各种变量的结合中找出结果,求得准确性和合理性。

第四节 科学管理的基本原理 及其相应原则

一、系统原理

管理的每个基本要素都不是孤立的,它既在自己的系统之内,又与其它系统发生联系。

系统原理相应的原则是整分合原则和相对封闭原则。

“整”就是对整体有充分了解,“分”就是将整体科学地分解为各个组成部分,“合”就是进行总体组织综合。把握整体,科学分解,组织综合,就是整分合的主要含意。

相对封闭原则要求在任何一个系统内,其管理手段必须构成一个连续封闭的回路模式,以保证实行有效的管理。

二、人本原理

管理学认为,人是管理诸因素中的核心和动力,管理者要在思想上和行动上明确地、坚定地抓住这个核心,充分调动人

的积极性。

人本原理相应的原则是能级原则、动力原则和行为原则。

能级原则要求建立一系列合理的能级,使相应才能的人处在相应的能级岗位上,做到人尽其才,各尽所能。

管理必须有动力,主要是物质动力、精神动力和信息动力。动力原则要求正确地运用动力,使管理持续有效地进行下去。

人的行为是多样的、复杂的,行为原则要求管理者对各类人员的多种行为进行科学分析和有效管理,最大限度地发挥人的潜力和积极性。

三、动态原理

管理对象都是一个系统,随着内外条件的变化和发展,可能发生变化,如何适应变化以达到整体的、长远的目标,就是动态原理的实质。

动态原理相应的原则是反馈原则和弹性原则。

反馈原则要求管理者建立灵敏、有力和正确的反馈系统,适应变化的情况。

弹性原则就是留有余地。

四、效益原理

在任何系统的管理中都要讲求实效。

效益原理相应的原则是价值原则,强调经济价值与社会价值的统一。

思考题

1. 怎样理解管理的定义和作用?

2. 管理理论有哪些主要派别,它们的代表人物及其主要观点是什么?
3. 如何应用科学管理的基本原理和相应原则?