



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

高等学校图书馆学专业系列教材

图书馆管理学

付立宏 袁琳 主编



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

LIBRARY SCIENCE



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

高等学校图书馆学专业系列教材

图书馆管理学

► 主 编 付立宏 袁 琳

► 副主编 李永秀 王 平

► 撰稿人（以姓氏笔画为序）

王 平（郑州大学信息管理系）

付立宏（郑州大学信息管理系）

刘广普（河南工业大学图书馆）

李永秀（郑州大学图书馆）

李国朋（新乡医学院图书馆）

袁 琳（武汉大学信息管理学院）

鲁晓明（郑州大学信息管理系）

LIBRARY SCIENCE



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

图书馆管理学/付立宏,袁琳主编. —武汉:武汉大学出版社,2010.7
普通高等教育“十一五”国家级规划教材
高等学校图书馆学专业系列教材
ISBN 978-7-307-07784-3

I. 图… II. ①付… ②袁… III. 图书馆管理—高等学校—教材
IV. G251

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 089530 号

责任编辑:詹 蜜

责任校对:黄添生

版式设计:詹锦玲

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:cbs22@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:湖北恒泰印务有限公司

开本:720×1000 1/32 印张:25.5 字数:457千字 插页:1

版次:2010年7月第1版 2010年7月第1次印刷

ISBN 978-7-307-07784-3/G·1577 定价:36.00元

版权所有,不得翻印;凡购买我社的图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

前言

本教材是在《图书馆管理教程》（武汉大学出版社，2005年7月第1版）的基础上修订而成。《图书馆管理教程》出版后，先后被一些高校选做图书馆学专业的教材，但在使用过程中也暴露出一些问题。此外，五年来，图书馆管理学领域又涌现出许多学术价值较高的崭新研究成果，这些成果很有必要进入教材之中。鉴于此，我们决定修订《图书馆管理教程》，并申报了普通高等教育“十一五”国家级规划教材。

这次修订，我们重新撰写了第4章、第6章、第7章和第12章；删掉了原第18章“图书馆事业管理”，将原第18章替换为“图书馆创新管理”；删掉了第8章第5节“数字时代图书馆的评价体系”，新增一节“图书馆馆藏评价”；删掉了第11章第6节“《中华人民共和国图书馆法》展望”；第17章新增一节“基于知识管理的图书馆运行机制”。其余章节或做了微调，或补充了一些最新的数据、资料。

本教材的特色有四：第一，结构严谨而完整。全书由基础篇、职能篇、制度与方法篇以及应用篇构成，篇与篇之间存在逻辑上的衔接关系。第二，理论联系实际。本教材的作者既有高校教师，又有图书馆管理者，这在客观上为教材的修订撰写奠定了良好的队伍基础。本书的许多章节既有一般管理理论和方法的阐述，又紧密结合图书馆管理活动的实际，并适时穿插一些案例，增强了教材的实用性。第三，与时俱进。本教材及时吸收了2005—2009年图书馆管理学领域的最新研究成果。不仅如此，图书馆知识管理、图书馆人力资源管理、图书馆全面质量管理、图书馆创新管理、图书馆伦理、图书馆政策、图书馆法等章节，均是紧扣当前图书馆界的热门话题和核心主题撰写而成，富有强烈的时代气息。有些章节的内容为同类教材所罕见，如图书馆伦理、图书馆政策、图书馆法、图书馆创新管理、图书馆知识

管理等。第四，博采众长。本书参阅了大量文献资料，充分汲取了一些同行的学术养分，并在此基础上有所创新。

本教材是团队合作的产物。付立宏教授负责策划、协调和统稿，并承担了部分撰写任务；团队其他成员负责撰写。具体分工如下：

第1章（付立宏 李国朋）；第2章（付立宏 李永秀）；第3章（付立宏）；第4章（王平）；第5章（袁琳）；第6章（王平）；第7章（王平）；第8章第1、2、4、5节（刘广普），第3节（李永秀）；第9章（付立宏 李永秀）；第10章（付立宏 鲁晓明）；第11章（付立宏 李永秀）；第12章（李永秀）；第13章（刘广普）；第14章（刘广普）；第15章（袁琳）；第16章（李永秀 付立宏）；第17章（李永秀 付立宏）；第18章（王平）。

本教材的出版得到了武汉大学出版社和郑州大学的大力支持。尤其是，武汉大学出版社编辑詹蜜老师为本书的出版付出了大量心血，严红老师和郭静老师也一直关心本书的出版。在此，我对以上帮助和支持本书出版的所有人和组织表示衷心的感谢！

在本书的写作过程中，我们引用和参考了大量专家、学者的研究成果，我谨代表全体作者向这些专家、学者表示由衷的敬意！由于水平有限，加上是多人执笔，本书一定存在不少缺憾，我们恳切地期望读者不吝批评指正。

付立宏

2010年2月26日于郑州大学信息管理系

目 录

基 础 篇

第一章 管理思想的历史演进.....	3
第一节 管理思想的萌芽.....	3
第二节 古典管理理论.....	4
第三节 近代管理的发展.....	7
第四节 管理理论的丛林	10
第五节 当代最新管理思潮	16
第二章 图书馆管理的基本概念	26
第一节 图书馆管理的内涵	26
第二节 图书馆管理的特点	28
第三节 图书馆管理的范畴	32
第四节 图书馆管理的职能	41
第三章 图书馆管理的主要原理	46
第一节 图书馆管理的系统原理	46
第二节 图书馆管理的人本原理	52
第三节 图书馆管理的能级原理	55
第四节 图书馆管理的动力原理	57
第五节 图书馆管理的效益原理	61

职 能 篇

第四章 图书馆战略规划	67
第一节 图书馆战略规划的内涵与意义	67
第二节 图书馆战略规划框架与流程	69
第三节 图书馆战略规划的典型案例	75
第五章 图书馆组织	83
第一节 图书馆组织概述	83
第二节 图书馆组织设计	87
第三节 图书馆的组织结构	90
第四节 图书馆非正式群体	98
第六章 图书馆领导	103
第一节 图书馆领导环境	103
第二节 图书馆领导者素质	106
第三节 图书馆领导范式	109
第七章 图书馆控制	118
第一节 图书馆控制概述	118
第二节 图书馆控制模式	120
第八章 图书馆评价	130
第一节 图书馆评价概述	130
第二节 图书馆岗位评价	134
第三节 图书馆馆藏评价	139
第四节 图书馆服务评价	142
第五节 图书馆效益评价	146

制度与方法篇

第九章 图书馆伦理	155
第一节 图书馆伦理的概念	155

第二节 图书馆伦理的内容·····	158
第三节 图书馆伦理的管理功能·····	167
第四节 图书馆伦理建设·····	171
第十章 图书馆政策·····	179
第一节 图书馆政策的内涵·····	179
第二节 图书馆政策的类型与结构·····	182
第三节 图书馆政策系统的构成与运行·····	187
第四节 国内外图书馆政策举要·····	192
第五节 图书馆政策的定位·····	203
第十一章 图书馆法·····	216
第一节 图书馆法的概念·····	216
第二节 图书馆法的属性与作用·····	218
第三节 图书馆法的立法原则·····	222
第四节 图书馆法的核心主题·····	227
第五节 国内外图书馆法的立法概况·····	229
第十二章 图书馆目标管理·····	244
第一节 图书馆目标管理的理论渊源·····	244
第二节 图书馆目标管理的内涵·····	248
第三节 图书馆目标管理的基础工作·····	250
第四节 图书馆目标管理的运行·····	253
第十三章 图书馆全面质量管理·····	263
第一节 图书馆全面质量管理的依据·····	263
第二节 图书馆全面质量管理的要素·····	266
第三节 图书馆全面质量管理模型和实践·····	270
第四节 图书馆全面质量管理体系的建立·····	280
第十四章 图书馆量化管理·····	286
第一节 图书馆量化管理概述·····	286
第二节 图书馆量化管理的指标体系·····	288
第三节 图书馆统计·····	293

第四节 图书馆管理中常用的数学方法·····	299
------------------------	-----

应 用 篇

第十五章 图书馆人力资源管理·····	311
第一节 图书馆人力资源管理的内涵·····	311
第二节 图书馆员的职业资格·····	314
第三节 图书馆员的甄选与聘用·····	320
第四节 图书馆员的考核与激励·····	326
第五节 图书馆人力资源开发·····	333
第十六章 图书馆财力资源管理·····	341
第一节 图书馆的理财环境·····	341
第二节 图书馆经费·····	344
第三节 图书馆财力资源管理的目标、任务和原则·····	348
第四节 图书馆财力资源管理的内容·····	349
第五节 图书馆财力资源管理的技术方法·····	352
第十七章 图书馆知识管理·····	357
第一节 图书馆知识管理的概念·····	357
第二节 图书馆知识管理的内容·····	362
第三节 图书馆知识管理的实施·····	365
第四节 图书馆知识管理的评价·····	371
第五节 基于知识管理的图书馆运行机制·····	374
第十八章 图书馆创新管理·····	382
第一节 图书馆创新管理概述·····	382
第二节 图书馆管理理念的发展·····	385
第三节 图书馆宏观创新管理·····	386
第四节 图书馆微观创新管理·····	396

基础篇

第一章 管理思想的历史演进

图书馆管理是管理活动的一个分支，属于一种特殊类型的管理活动，因而我们回顾一般管理思想的发展历史，总结其特点和规律，对于改进和完善图书馆管理来说，无疑具有重要的借鉴和指导意义。

第一节 管理思想的萌芽

管理是人类社会存在的一种方式，自从有了人类社会就出现了管理的问题。在世界各大文明古国中，我们都可以看到管理的伟大奇迹，如中国的长城、埃及的金字塔、罗马水道、巴比伦的“空中花园”等。管理思想来源于管理实践，是对管理经验的概括和总结。在长期的历史发展过程中，中西方都产生过十分丰富的管理思想。不过，在古代社会，有文字记载的管理思想主要集中在军队管理系统、国家行政管理系统、教会管理系统等方面。生产管理虽然为各大文明古国留下了无数遗迹，但由于历代统治阶级总是把生产实践看作低贱的活动，所以关于生产管理的经验很少被总结记录下来。只是到了近代，随着工业文明的出现，生产管理的实践才引起人们的兴趣。因此，我们把系统的管理理论出现以前的管理思想史分为两个主要阶段，18世纪是这两大阶段的分界线。

经典管理理论出现以前的管理思想是非常朴素的、直观的，虽然在军队管理、国家行政管理、教会管理等方面的管理思想已经极其丰富，但这些思想主要还是停留在经验描述或类比思维的阶段，不具有系统的理论形式。

在历史上，中国的管理思想在人类管理思想宝库中有着重要的地位。周朝初年，姜尚所著的《六韬》、《三略》就包含着许多军队管理思想，如管军要爱军的思想，赏罚分明、赏罚结合的思想，近贤士、斥不肖的思想等。战国时期的《孙子兵法》关于军队管理的思想就更加丰富了。在这部兵法

中, 孙子除论述了作战、谋攻的一般原则外, 对军事中所涉及的一系列问题, 如组织形态与外界的关系、从实际出发运用不同谋略、如何择人用人等, 都有详细的论述。中国的儒家和法家关于国家行政管理的思想得到了高度发展, 特别是儒家思想, 由于历代封建统治阶级的不断强化而演变成了一种一成不变的社会管理操作模式。例如, 以“君为臣纲、父为子纲、夫为妻纲”和“仁、义、礼、智、信”为纵横结构的社会管理体系, 严重地压抑了人的创造性, 阻碍了社会的进步。

教会管理的实践是欧洲中世纪的最高成就, 天主教会高超的管理技术反映在按地理区域划分基层组织, 并在此基础上采用高效的职能分工, 它所实行的这种既分级又分领地而且分部门的一套管理体制, 使它能够成功地控制全球各地几亿教徒的几乎全部生活。

18 世纪到 19 世纪末是现代管理理论的萌芽阶段。在这一时期, 哲学、历史学、经济学、社会学、军事学等学科的发展, 推动一些大思想家们去思考或涉猎管理的问题, 并提出了许多很有见地的管理思想。最为重要的是, 在这一时期工业革命基本完成, 资本主义的工厂制度初步建立起来, 工厂及公司的管理问题越来越突出, 这就促使经济学家以及其他学科领域中的思想家去思考。亚当·斯密的《国富论》(1776)、查尔斯·巴贝奇的《论机器和制造业的经济》(1832)、塞缪尔·纽曼的《政治经济学原理》(1835)、约翰·斯图亚特·穆勒的《政治经济学原理》(1848)、阿尔弗雷德·马歇尔的《工业经济学原理》(1892) 等, 就是这一时期管理思想的代表作。

最值得一提的是罗伯特·欧文。罗伯特·欧文既是英国著名的空想社会主义者, 也是 19 世纪最有成就的实业家之一。他对管理理论的贡献是首次提出了关心人的哲学, 并在他与人合办的新拉纳克工厂进行全面实验。主要内容有: ①改善工厂内的工作条件; ②限制童工的最低年龄; ③缩短工人的劳动时间; ④为工人提供厂内膳食; ⑤设立按成本向工人出售生活必需品的商店; ⑥通过建造房舍与修筑街道改善工人居住条件; 等等。罗伯特·欧文试图在企业内建立起一种全新的人际关系, 他被誉为“人际关系之父”。

第二节 古典管理理论

19 世纪末 20 世纪初产生了以泰罗为代表的科学管理学派和以法约尔、韦伯为代表的管理组织学派, 从而标志着管理学以一门科学的形式出现。对于这一时期的管理学, 我们将其称作古典管理理论。

一、泰罗的科学管理理论

科学管理理论的思想主要体现在泰罗 (Frederick Winslow Taylor, 1856—1915) 于 1911 年出版的《科学管理原理》及他在 1911 年 10 月举行的国会听证会上的证词中。他的《科学管理原理》一书的出版也标志着管理作为一门科学已经形成。

泰罗对科学管理的研究是源于他在米德维尔钢铁厂的工作经历。在米德维尔钢铁厂里, 泰罗发现当时的工厂作业中存在一定的缺点, 如: 工厂管理当局没有明确地认识到劳资双方的责任; 没有激励工人提高成绩; 在各个领域中都存在着系统的怠工现象; 管理决策是以预感、直觉、过去的经验或粗略的估计为依据……管理当局还忽略了工作取得出色成绩有利于劳资双方这一明显的真理。他还特别注意到, 当时工头和工人就产量问题展开了典型的斗争, 而工头的做法常常引起了工人的怨恨、仇视甚至分裂和斗争。

鉴于此, 泰罗认为, 只有对工人的技术方面较工人有更多的了解时, 才能对工人进行指挥; 而且, 工长不能通过鞭策人和说服人来使工人努力工作, 必须向工人提供更高的工资作为激励。他提出, 只有努力提高工资才能使劳动生产率提高。可见, 提高劳动生产率既是科学管理产生的根源, 也是科学管理要解决的中心问题。

泰罗科学管理理论的主要内容包括管理哲学 (思想) 和管理方法两个方面。为了使公众容易理解, 泰罗将其科学管理的思想归纳为四大原则: ①对工人工作的每一个要素开发出科学方法, 用以代替老的经验方法; ②科学地挑选工人, 并对他们进行培训和教育, 使之成长; ③与工人们衷心地合作, 以保证一切工作都按已形成的科学原则去办; ④均分资方和工人们之间在工作中的权力和职责, 并最终形成双方的友好合作关系。

泰罗还进一步指出, 上述四大原则的结合就构成了科学管理。以这些哲学为基础, 泰罗将他的科学管理具体化为一系列的定额管理制度, 即科学地设立工作定额并让工人去完成这些定额。泰罗主张实行以下一系列制度: ①通过工时和动作研究制定工作定额; ②计划与执行分离; ③职能工长制; ④差别计件工资制。

二、一般行政管理理论

与科学管理同时代的另一批思想家也在思考管理问题, 不过他们关注的焦点是整个组织。我们称这些人为一般行政管理理论家 (general administrative theorists)。在发展更一般的管理理论方面, 即解释管理者的工作是什么

以及有效的管理由哪些要素构成方面，他们发挥了重要作用。由于他们的著作作为当代管理和组织思想建立了框架，所以他们与科学管理思想家们通常被称为古典理论家（classical theorists）。他们中的杰出代表是亨利·法约尔（Henry Fayol, 1841—1925）和马克斯·韦伯（Max Weber, 1864—1920）。

1. 法约尔的管理理论

亨利·法约尔，法国人，曾长期在企业中担任高级管理职务。1916年，法约尔出版了《工业管理与一般管理》一书，提出了他的一般管理理论。

（1）企业活动不等于管理活动

任何企业都有六种基本活动，即技术、商业、金融、安全、财务和管理活动。前五种活动为人们所熟知，很容易区分和判定各自的活动领域，而管理活动则需要进行更多的阐述和说明。管理活动包含五种职能，即计划、组织、指挥、协调和控制。计划是指预见未来和拟订行动计划；组织是指建立一个双重性机构，它既有物质性也有社会性；指挥是指让人们去执行；协调是指沟通、联合，并使所有行为和力量达到和谐统一；控制是指遵照已有规则和既定程序监督事物的运行。

（2）管理教育的必要性和可能性

法约尔认为，企业对管理知识的需要是普遍的，而单一的技术教育适应不了企业的一般需要。因此应尽快建立管理理论，并在学校中进行管理教育，使管理教育起到技术教育那样的作用。

（3）管理的十四条原则

法约尔认为，管理原则可以有很多，并无一定限制。任何一种管理规律和方法，只要它能巩固社会组织，使其运作简便易行，它就是原则的一种。无论多长时间，当实践经验证明它配得上这样的高度评判时，它就是原则。事态的变化决定了规则的变化，事态本身孕育了规则。法约尔根据自己的工作经验，归纳出简明的十四条管理原则，即劳动分工、权力与责任、纪律、统一指挥、统一领导、个人利益服从整体利益、人员报酬、集中、等级链、秩序、公平、人员的稳定、创新精神和团结精神。

法约尔对管理的突出贡献在于，从理论上概括出了一般管理的职能和原则，把管理科学提升到一个新的高度，使管理科学不仅在工商业界受到重视，而且对其他领域也产生了重要的影响。

2. 韦伯的管理理论

马克斯·韦伯是德国社会学家、经济学家和德国古典管理理论的代表人

物。他对西方的社会科学具有巨大的影响。他在管理理论上的贡献，主要是提出了“理想的行政组织体系理论”。韦伯的行政组织理论内容主要有以下三点：

(1) 理想行政组织的运行规则

韦伯认为理想的行政组织是通过职务和职位而不是通过世袭地位来进行管理的，并指出行政组织发挥作用是按照一定的规则进行的。这些规则是：①按行政方式控制的机构的目标所要求的日常活动，是作为正式职责来分配的；②执行这些职责所需要的权力是按一种稳定的方式来授予的；③对于正常而持续地履行职责和行使相应的权力的方法有所规定，只有按一般规定符合条件的人才被雇佣。

(2) 权力的种类

韦伯提出了三种类型的合法（即被社会接受的）权力：①理性—法定权力（rational-legal authority），它以遵守法律为基础，是那些被晋升到权力地位者发布命令的权力；②传统权力（traditional authority），它以对古老传统之神圣不可侵犯性及对根据这些传统来行使权力者之地位合法性的一种信仰为基础；③超凡权力（charismatic authority），它以对某人的特殊而超凡的神圣、英雄主义或模范品质的崇敬为基础。

(3) 理想行政组织的主要特征

第一，劳动分工。工作应当分解成为简单的、例行的和明确定义的任务。

第二，职权等级。公职和职位应当按等级来组织，每个下级应当接受上级的控制和监督。

第三，正式的选拔。所有的组织成员都是经过培训、教育或依据正式考试取得的技术资格选拔的。

第四，正式的规则和制度。为了确保组织行为的一致性和全体雇员的活动，管理者必须倚重正式的组织规则。

第五，非人格性。规则 and 控制的实施具有非人格化的特点，避免掺杂雇员的个人偏好。

第六，职业定向。管理者是职业化的官员而不是他所管理的单位的所有者，他们领取固定的工资并在组织中追求他们职业生涯的成就。

第三节 近代管理的发展

经历了古典管理理论的发展和传播，进入 20 世纪三四十年代，管理学

步入新的发展时期。这一阶段最突出的成果，是以巴纳德、西蒙、马奇为代表的近代组织管理理论以及由梅奥发端的人际关系—行为科学理论。

一、巴纳德的组织理论

巴纳德 (Chester I. Barnard, 1886—1961) 出生于美国马萨诸塞州，是近代管理理论的奠基人。巴纳德在哈佛大学读完经济学课程后，于 1909 年进入美国电报电话公司就职，先后担任很多管理职务，后任新泽西贝尔电话公司总经理。巴纳德还曾在若干公共机构任职。他的代表作是 1938 年出版的《经理人员的职能》。

巴纳德的主要管理思想表现如下：

(1) 组织是一个合作系统

巴纳德认为，组织是两人或两人以上、用人类意识加以协调而成的活动或力量系统。他所强调的是人的行为，是活动和相互作用的系统。他认为在组织内主管人是最为重要的因素，只有依靠主管人的协调，才能维持一个“努力合作”的系统。他认为主管人有三个主要职能：①制定并维持一套信息传递系统；②促使组织中每个人都能做出重要的贡献；③阐明并确定本组织的目标。

(2) 组织存在要有三个基本条件

巴纳德认为，组织不论大小，其存在和发展都必须具备三个条件，即明确的目标、协作的意愿和良好的沟通。

(3) 组织效力与组织效率原则

要使组织存在和发展，不仅要包含三个基本要素，而且必须符合组织效力和组织效率这两个基本原则。所谓组织效力，是指组织实现其目标的能力或实现其目标的程度。一个组织协作得很有效，它的组织目标就能实现，这个组织就是有效力的。若一个组织无法实现其目标，这个组织就是无效力的，组织本身也必然瓦解。组织是否有效力是随组织环境以及其适应环境能力而定的。所谓组织效率，是指组织在实现其目标的过程中满足其成员个人目标的能力和程度。一个组织若不能满足其成员的个人目标，就不可能使其成员具有协作意愿和做出实现组织目标所必需的贡献。组织效率就是组织的生存能力。

(4) 权威接受论

巴纳德还认为，管理者的权威并不是来自上级的授予，而是来自由下而上的认可。管理者权威的大小和指挥权力的有无取决于下级人员接受其命令的程度，单凭职权发号施令是不足取的，更重要的是取得下级的同意、支持