

高校教材管理工作指南

GAOXIAO JIAOCAI

GUANLI GONGZUO ZHINAN

GAOXIAO JIAOCAI
GUANLI GONGZUO ZHINAN

谢福林 ■ 编著



广东省出版集团
广东教育出版社



高校教材管理工作指南

G — XIAOJIAOGAI

GUANLI GONGZUO ZHINAN

UO ZHINAN

谢福林 编著



广东省出版集团

广东教育出版社

·广州·

图书在版编目 (CIP) 数据

高校教材管理指南/谢福林编著. —广州: 广东教育出版社, 2007.3

ISBN 978-7-5406-6545-6

I. 高… II. 谢… III. 高等学校-教材-管理-指南
IV. G642.33-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 026561 号

广东教育出版社出版

(广州市环市东路 472 号 12-15 楼)

邮政编码: 510075

网址: <http://www.gjs.cn>

广东新华发行集团股份有限公司经销

佛山市浩文彩色印刷有限公司印刷

(南海区狮山科技工业园A区)

850 毫米×1168 毫米 32 开本 8.5 印张 220 000 字

2007 年 3 月第 1 版 2007 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5406-6545-6

定价: 20.00 元

质量监督电话: 020-87613102 购书咨询电话: 020-34120440

前 言

教材是体现教学内容和教学方法的知识载体，在高等、中专学校也同样，它既是学校教学、科研水平的重要反映，又是高等学校培养人才、进行教学活动的重要工具，对于传授知识起着重要的媒介作用。教材科是高校教材管理工作的重要职能管理机构，教材管理是一门科学，要科学地管理教材，就必须认真研究教材管理活动及其基本规律和方法。高校教材管理工作是学校教学管理的一个有机组成部分，教材管理工作水平的高、低，将直接关系到教学计划的实施和教学的全过程。随着科学技术的发展，为适应管理现代化的要求，重视加强高校教材管理工作，深入研究、探讨教材管理工作的规律性、科学性，提高教材管理工作的水平，是一切从事教材管理工作者的共同职责，也是高等学校进行教学科研工作中不容忽视的重要课题。

笔者曾从事高校教材管理工作多年，《高校教材管理工作指南》一书，是在总结教材管理实践经验的基础上，借鉴并吸取了有关专家学者的一些研究成果编撰而成的。全书含绪论、高校教材管理工作的理论基础、高校教材管理人员的基本素质、高校教材的选用、教材预订、高校教材库房管理的目标、教材供应、教材经费的管理和教材管理研究等九个部分，对如何加强高校教材管理工作系统化、规范化、科学化等方面，作了进一步的探讨，可作为从事教材建设、教材研究工作者、各高等、中专学校从事教材管理工作人员、教务工作者，以及图

前言

书资料管理人员的参考读物。

但由于水平有限，书中难免有不妥之处，敬请同行专家和读者不吝赐教。

作 者

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 管理理论综述	(2)
第二节 高校教材管理学的研究及工作任务	(13)
第三节 高校教材管理工作流程示意略图	(21)
第二章 高校教材管理工作的理论基础	(33)
第一节 学校管理学概述	(33)
第二节 高校教材管理工作的理论基础	(34)
第三章 高校教材管理人员的基本素质	(42)
第一节 思想政治素质	(43)
第二节 知识素质	(49)
第三节 管理能力	(52)
第四章 高校教材的选用	(65)
第一节 高校教材的编写和选用原则	(65)
第二节 高校教材编写的组织管理	(66)
第三节 高校教材选用中存在的问题	(76)
第四节 高校选用教材中应注意的问题	(80)

第五章 教材预订	(84)
第一节 教材预订的前提和基础	(84)
第二节 教材预订	(107)
第六章 高校教材库房管理的目标	(158)
第一节 教材库房的选点、结构和布局	(159)
第二节 教材库房若干问题的管理	(164)
第三节 教材库房管理的科学化制度化	(179)
第七章 教材供应	(193)
第一节 教材供应对象	(193)
第二节 教材供应	(196)
第八章 教材经费的管理	(229)
第一节 教材经费	(229)
第二节 支付教材预订(采购)款管理	(234)
第三节 教材收费管理	(241)
第九章 教材管理研究	(253)
第一节 教材建设研究	(253)
第二节 教材评优工作	(260)
第三节 教材工作评估	(263)
主要参考文献	(266)
后记	(267)

第一章 绪 论

管理是人类组织社会活动的一个最基本的手段，从人类结成社会集体开始，就产生了管理。随着社会和经济的发展，管理也在不断发展，而且越来越重要了。管理涉及的内容之广，大至国家、社会，小至团体、家庭，都存在管理的问题。发达国家对管理是极为重视的，把科学、技术和管理作为现代文明的三大支柱。一个国家、一个民族，有没有竞争能力，能否生存和发展，完全取决于是否具备这三方面的能力。在现代社会，管理更显得极为重要。现代社会是大生产的社会，是科学技术日新月异的社会。向管理要效率，向管理要速度，向管理要质量已成为人们响亮的口号。当前，我国正在进行现代化建设和全面改革的伟大事业。在这个时期，各项社会主义管理工作就显得日趋重要。社会主义现代化建设和全面改革少不了科学的、现代化的管理；而没有科学的、现代化的管理理论的指导，就没有科学的、现代化的管理。我国长期以来，靠的是个人的经验管理、行政管理，而不是科学管理。一个企业亏了本，或一个单位工作效率低、成绩不显著，强调算政治账，不算经济账，不从经营管理上找原因。党的十一届三中全会以来，上述情况和现象有了较大的改进，尤其近年来，各种管理理论相继问世，各行各业都已开始研究如何加强自身的管理，

管理这门科学已在我国引起广泛重视。教材管理也是人们特有的管理活动之一，是一门实践性很强的科学，同样离不开科学的、现代化的管理理论的指导。因此，研究探讨教材管理的规律，学习和掌握这门科学，对提高教材管理工作水平，促进四化建设，具有十分重要的意义。

第一节 管理理论综述

一、管理理论的来源及发展

1. 管理理论的萌芽

管理学作为一门独立系统的科学，在现代才建立。但是，在此之前，已经出现了不少管理理论的萌芽。

在人类的最初阶段，就萌发了管理活动和管理意识。由于生产活动极为简单，当时的管理意识只限于简单的分工协作。

在奴隶社会和封建社会中，随着生产规模的扩大和国家的建立，管理活动日趋复杂，管理思想也在不断进步。中国古代的统治者及其文臣谋士提出了许多有关政治管理和军事管理的思想。这些思想散见于众多的古典著作中，如《周礼》、《管子》、《孙子兵法》、《三国演义》等。

在西方上古和中古时代，古希腊的柏拉图、亚里士多德提出了国家政治学说。文艺复兴后，意大利的马基亚弗利提出一整套治国弄权学说。

到了近代，在资产阶级革命的推动下，《社会契约论》、《论法的精神》等资产阶级政论性著作应运而生，这些著作作为

后来资产阶级的管理理论，特别是行政管理理论奠定了基础。

2. 古典管理理论的形成

19世纪末20世纪初，随着发达国家大机器工业的发展，管理工作日益复杂，在西方开始形成较为系统的、公认的管理理论。它包括以泰罗为首的“科学管理理论”，以法约尔为首的“管理过程理论”和以韦伯为代表的“行政组织体系理论”等学派。这一时期的管理理论，统称为古典管理理论。

(1) 泰罗的“科学管理理论”。

科学管理的创始人是美国的弗雷德里克·泰罗（1856—1915）。弗雷德里克·泰罗是美国米德维尔钢铁公司的总工程师，并担任过伯利恒钢铁公司的管理顾问和声誉很高的美国机械工程师协会主席。由于他所完成的技术革新和发明创造成绩显著，仅获得的专利就有一百多项。尤其在金属的高速切削和精密切削方面作出了尤为重大的贡献，而更为引人注目的是，他通过一系列的试验和调查研究，提出了一套旨在提高生产效率的科学的管理制度，从而使他在资本主义管理史上，赢得了“科学管理之父”的美誉。他于1911年出版的《科学管理原理》一书，创建了“科学管理理论”。提高劳动生产率是19世纪末，美国工业生产中的一个突出问题。泰罗在米德维尔钢铁公司工作时，公司的产量也同样受到了工人人为的限制，工人在许多场合只完成一个正常工作日的三分之一到二分之一的 workload，怠工现象十分普遍。因此，如何提高劳动生产率的问题也同样引起了泰罗的关注。由于泰罗来自生产第一线，对工人的情况十分熟悉，所以他对问题的认识比其他人都要深刻。他认为，劳资双方不合作以及单凭经验行事是造成劳动生产率低落的主要原因。他提出用建立科学管理制度的办法解决提高劳

动生产率的问题。科学管理有两个绝对需要具备的要素，即劳资双方合作尽到生产最大盈利的责任；必须用科学知识代替个人经验^①。

泰罗认为，当时实行的计件工资制和计时工资制不仅不能达到刺激工人提高产量的目的，反而加剧了劳资矛盾。计时工资制度是明显鼓励怠工的，因为工资是按照出勤情况和职位高低来决定的，而不是根据贡献，即多劳而不会多得，实际上是怂恿工人偷懒。计件工资制则使怠工艺术达到了顶点。由于工资标准定得很乱，当工人得到的工资太多时，雇主就会担心减少自己的利润，便降低工资标准。当工人了解到他加倍努力地工作，提高产量的结果是导致工资标准降低，就会毫不动摇地采用怠工的手段来防止工价继续降低，也就不肯提高效率了。

怎样解决这个问题呢？泰罗提出劳资双方要在思想观念上进行一次重大转变。劳资双方的思考和兴趣都集中在盈利如何分配上，雇主总是想尽可能多得利润，而工人则想尽可能多得工资，这样就难免发生纠纷。所谓双方要在思想观念上一次转变，就是劳资双方都把注意力从盈余的分配转到盈余的增加上来。当劳资双方用友好合作和互相帮助代替敌对和斗争时，就能创造出比过去大得多的盈余，从而使工人的工资和雇主的利润在分配比例不改变的情况下也能显著增加。泰罗的这一主张被称为“经济大饼原理”，它是泰罗科学管理制度的思想理论基础。科学管理另一个要素是用准确的科学研究和知识来代替个人见解或个人判断。不管是雇主还是工人都是沿用个

^① 参见F·W·泰罗著：《科学管理原理》，冼子恩等译，中国社会科学出版社，1984年，第240页。

人的经验行事，劳动效率自然难以提高。因此，要提高生产效率和管理效率，就必须用科学知识代替个人经验。泰罗科学管理理论的要点是：

①工作定额原理。泰罗认为，提高效率的首要问题是要知道“合理的日工作量”究竟是多少，每个工作人员，每日各有其明确的工作，明确自己的工作任务，并按计划有步骤地完成。

②标准化原理。为使工人完成工作标准，须给予标准化的环境、设备与工具，同时，还必须使每一项工作都有一套统一的科学的操作程序，使之最能节约劳动时间，提高效率。

③实行有差别的计件工资。泰罗提倡实行有差别的计件工资制，凡有较高成绩者，须给予较高的报酬，凡工作失败者则给予低待遇。按照标准的工作任务确定两种不同的工资率，对超额完成任务的工人，以高于标准的工资率支付工资；对没有完成任务的工人，则按低于标准的工资率计算工资。

④合理配备工人。泰罗主张科学地选择和循序渐进地培训工人，对工人进行挑选、教育培训，按照工人的特长分配工作，使每个人都能胜任自己的工作，使每项工作都能配有“第一流的工人”。提高整体素质，激励他们努力工作。

⑤在劳资双方之间培养“诚意合作”精神，鼓吹提高劳动生产率对劳资双方都有利。

⑥实行职能工长制管理。泰罗主张把计划职能从工长的职责中分离出来，设立专门的计划部门。由计划部门制订计划，工长负责执行。工长之间按职能分工，一个工长只承担一项管理职能，每个工长在其业务范围内有权监督和指导工人的工作。

⑦以例外原则为依据的管理控制原理。泰罗倡导的科学管理制度，相对于当时以经验和个人意志为基础的传统管理来说，具有革命性意义。泰罗的最大贡献在于完成了使管理从经验到科学的转变，为管理理论奠定了基础。泰罗以上的研究成果，曾在欧美各国风行一时，称之为泰罗制度。泰罗制度的推行，加重了工人操作的劳动强度，也加强了资本家对工人劳动的控制与剥削。但是泰罗的科学实践精神，确实改变了人们对管理问题的思考方法。这就是必须在搜集、分析和整理生产经验的条件下，在数据分析的基础上来确定科学管理的方法。使工人的操作和生产的组织，都建立在科学合理的组织基础上，这就大大提高了劳动生产率。列宁在评价泰罗制度时指出：“一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列最丰富的科学成就。”^①

(2) 法约尔的“管理过程理论”。

亨利·法约尔（1841—1925），是法国实业家兼管理学家。他担任法国一家煤铁联合企业的总经理长达30年。在他被任命为公司总经理时，公司的财政状况极为困难，几乎濒于破产。法约尔运用他的管理挽救了公司的危机，直至他退休时，公司的财政状况一直保持相当的稳固。除了在管理方面的突出贡献，作为工程师，在冶金和地质技术方面同样作出了贡献。因成绩突出曾获得法国科学院的德雷塞奖章、全国工业促进会金质奖章、矿业学会金质奖以及法国荣誉勋章。

法约尔的管理思想主要包含在1916年他发表的《工业管理和一般管理》一书中。

^①《列宁选集》，人民出版社，1995年版，第3卷，第511页。

法约尔认为,明确管理概念,是进行一切管理活动的前提,要建立管理理论,首先必须明确管理的概念,使管理能够独立出来作为一个项目加以研究。法约尔将管理与经营区别开来,经营是指导或引导一个组织趋向一个目标。企业经营包括六类活动,即技术活动、商业活动、财务活动、安全活动、会计活动和管理活动。管理是企业经营不可缺少的职能之一。管理既不包含在技术职能中,也不属于商业、财务、安全、会计中的任何一个职能,而是同其他五种职能并列的、自成体系的独立职能。管理职能同其他五种职能有着本质上的区别,其他五种职能都是对物的职能,是使材料和机器处于运动状态;而管理职能则是对人的职能,而且只有通过社会组织的成员才能发挥作用。没有社会组织,管理职能就不存在;没有管理职能,社会组织也不可能有效地形成和维持。因此,将管理活动从企业经营活动中分离出来,是法约尔的管理理论的出发点。

管理过程学派又称管理职能学派、管理程序学派。一般认为,这一学派渊源于法约尔的一般管理理论思想。法约尔认为,正像宗教需要教规约束教徒的行为一样,对于管理者来说,也需要有一个专门的“管理法规”,作为其行动的指南。管理法规由一系列的管理原则构成。这些管理原则是从成功的管理经验中提炼出来的,经过论证,被人们所接受而成为管理的基本原理。法约尔根据自己的管理经验总结出管理原则,他认为,管理过程包含五个要素和十四条原则。五个要素是:计划、组织、指挥、协调和控制。这五个要素实际上就是管理的五种职能。这五种职能构成了一个完整的管理过程。十四条原则是:分工、权力与责任、纪律、命令的统一、统一的指挥、个人利益服从整体利益、报酬合理、集中、等级系列、秩序、

公平、保持人员稳定、首创精神、集体精神。

在总结管理原则的同时，法约尔也非常清楚地看到，只有原则还不能保证得到最好的管理。因为原则就像灯塔的光芒一样，只为那些认识自己目的地而行走的人指引道路。一项原则如果没有实现的具体方法就没有一点作用。因此他认为，在管理法规中，不仅要包括最适合企业发展的管理制度，还要包括实现这些管理原则的最有利的方法。法约尔感到，在建立管理法规的过程中，最困难的事并不是提出原则，而是确定什么方法才是实现管理原则的最好方法。根据他的经验和观察，法约尔认为，实现管理原则的最好方法就是他称之为管理要素的计划、组织、指挥、协调和控制。这种以管理要素（后来称为管理职能）为主干的理论框架，得到许多后人的承认。

(3) 韦伯的“行政组织体系理论”。

马克斯·韦伯（1864—1920），是德国19世纪末20世纪初著名的社会学家和管理学家。他对管理理论的突出贡献就是提出了“理想的行政组织体系”的理论，这种理论集中地体现在他的代表作《社会组织与经济组织理论》一书中。

韦伯主张，理想的行政组织体系应具有以下特征：

- ①存在明确的分工；
- ②形成等级系统；
- ③组织结构要有法规保证；
- ④组织成员之间的关系是一种职位关系；
- ⑤管理人员职业化。

韦伯认为，这种理论的行政组织体系能提高工作效率，具有精确性、稳定性、纪律性和可靠性的优点。

以泰罗、法约尔、韦伯为代表的古典管理学派，在19世纪

末20世纪初开创了系统、科学的管理理论，他们的理论不但在当时起了重要的作用，具有重大的影响，而且对后来管理理论的发展也有着十分深远的影响，其中许多原理至今仍被许多国家所研究和采用。

3. 现代西方管理理论的形成

现代西方管理理论是指20世纪20年代开始出现的西方管理理论，主要包括“人际关系”——行为科学理论，以及西方各种管理学派提出的管理理论。

(1) “人际关系”——“行为科学”理论。

“人际关系”——“行为科学”理论，可简称为行为科学管理理论。行为科学派（理论）是由人际关系学说发展过来的，首先由美国哈佛大学乔治·梅奥教授用科学的方法研究工作环境中的人际关系问题之后，西方从事这方面研究的学者与日俱增。这些后来的学者运用更完备的理论知识和更复杂的研究方法，研究人们在工作中的行为以及这些行为产生的原因进行分析的学科。而不是仅研究人在工作环境中的关系，因而与人际关系运动区分开来。这批学者就被称为“行为科学家”，他们倡导的理论被称为“行为科学”。行为科学管理理论的主要代表人物有：美国的梅奥（1880—1949）、罗特利斯伯格（1898—1974）、马斯洛（1908—1970）、麦格雷戈（1906—1964）、卢因（1890—1947）、布莱克和穆顿等。

行为科学管理理论的主要内容是：

第一，“社会人”理论。认为工人不仅是“经济人”，而且是“社会人”，即工人不是单纯追求金钱收入的经济动物，他们还有社会、心理方面的需求，即追求人与人之间的友情、安全感、归属感和受人尊重等。

第二，激励理论。认为人的各种行为，都出自一定的动机，而动机又产生于人本身存在的某种需要。由此出发，鼓励人们寻求新的目标，帮助他们达到目标，从而得到需要的满足，这就是激励的过程。

第三，领导方式理论。美国学者布莱克和穆顿提出“管理方格理论”，以领导对生产的关心为横轴，对职工的关心为纵轴，每根轴线分为九小格，共分成八十一个小方格，代表各种不同结合的领导方式。通过比较，他们得出结论：9.9定向型的领导方式，即把对生产的高度关心同对人的高度关心结合起来的领导方式是最佳方式。

第四，“人性”理论。美国学者麦格雷戈提出一种评价“人性”的“Y理论”。他认为：人并不是天生厌恶工作的，控制与惩罚不是实现组织目标的唯一手段，人们执行工作会实行自我指导或自我控制，管理的基本任务是使人的这些能力充分发挥出来。

(2) 当代西方“管理学丛林”。第二次世界大战以后，西方社会涌现出一批又一批最新的管理学派及其管理理论。由于这些学派在历史渊源和论述问题的内容上互相影响，名目繁多，盘根错节，所以被称之为“管理理论的丛林”。

在这个“丛林”中，影响较大的学派有：社会系统学派、决策理论学派、经验主义学派、权变理论学派和管理过程学派等等。

社会系统学派以美国的巴纳德为首。其基本观点是，社会的各级组织都是一个协作的系统，协作系统有三个基本要素，即协作的意愿、共同目标和信息联系。