

# 信息时代搞好图书馆人力资源管理之我见

宋增月

(郑州轻工业学院 河南 郑州 450002)

[摘要] 文章分析了图书馆人力资源管理现状,阐述了信息时代搞好人力资源管理的必要性,结合实际提出了可行性的实施办法。

[关键词] 图书馆; 人力资源管理创新

图书馆是读者获取知识积累知识接受文化熏陶的场所,信息时代图书馆的地位显得更加重要,图书馆员是图书馆事业的灵魂,是图书馆社会功能的主要实行者,其素质的高低直接影响着图书馆各项功能的发挥。在美国还有这样一种说法:图书馆服务所发挥的作用,5%来自图书馆的建筑物,20%来自信息资料,75%来自图书馆员的素质。也就是说图书馆管理水平的高低、质量的优劣取决于图书馆员的素质。由此看来,重视馆员素质的培养是图书馆工作的重中之重,搞好图书馆人力资源管理势在必行。

## 1. 图书馆人力资源管理的现状

传统图书馆是一个物理概念,是一个实体,一般是指我们现在所熟悉的拥有丰富藏书、宏大建筑,由图书馆员管理并提供服务的场所。传统图书馆本质是收集、整理、收藏各个历史时期的文献信息并提供给人们使用,这也是传统图书馆生存价值所在。在传统图书馆管理中,图书馆的馆长是政府部门派来的,而且每个职员也是由政府部门定下来的,职称论资排辈,不问能力高低,没有形成人才成长的氛围。长此以来造成管理上侧重于编制管理,忽视人力资源管理,挫伤了大多数人的积极性。整体队伍素质下降,工作效率低下,学术水平滑坡,人力资源管理处于一种瘫痪混乱状态。

## 2. 搞好图书馆人力资源管理的必要性

进入网络信息时代知识更新越来越快,特别是信息资源结构发生了变化,馆藏资源和网上资源共同构成图书馆信息服务的资源基础。图书馆不能局限于建立一个有限的物理实体馆藏,而要着眼于全球信息资源的选择、甄别,要从传统的文献信息发展到网络信息源。图书馆信息发展,不仅是采访部门的工作,还涉及到图书馆众多部门。为此,图书馆必须通过培训、继续教育,吸收其他专业领域人员特别是计算机技术人员等。全面提高图书馆工作人员素质,改善群体知识结构,即搞好图书馆人力资源创新工作,以适应信息时代图书馆发展的工作需要。

## 3. 搞好图书馆人力资源管理实施办法

### 3.1 倡导以人为本的管理模式

图书馆要开发文献信息资源服务于社会,靠的是文献资源的开发者。如果人的活力得不到激发,人的积极性难以充分调动,人对文献资源的开发能力也就不可能最大程度释放出来,即使有了最现代化的设备,如果人的积极性得不到发挥,设备的维护和运转也不会正常。不仅如此,图书馆之间的竞争,图书馆与其他文献信息部门之间的竞争在很大程度上也表现为人力资源的竞争。所以要把馆员做为图书馆的主体。把馆员做为图书馆管理的核心和图书馆最重要的资源来开展管理活动。让馆员参与管理政策。充分发挥馆员的聪明才智,最大限度地调动起馆员的积极性和创造性。

### 3.2 转变图书馆员的角色

我们处在网络信息时代,网络化数字化技术广泛应用,传统图书馆正在被网络化数字化图书馆所代替,计算机技术、网络技术应用于图书馆中,对图书馆原来的服务模式提出了新的要求。不仅是简简单单的借借还还,服务由内容单一、被动,转向了开放、多

方位和主动, 图书馆员不仅仅是保管员, 图书馆员应具备特定的专业知识, 以便了解有关学科发展动态和最新成果, 增强自身的文献、搜集、整理、加工、贮存、检索等能力。真正把馆藏文献中有价值的信息资源开发出来, 将有用的文献信息快速准确地提供给读者。总之, 知识经济时代图书馆员应该使自己从“图书保管员”变成“信息领航员”和“信息工程师”。

### 3. 3 推行图书馆员的继续再教育

继续教育是改善馆员知识结构, 提高馆员业务素质的重要手段, 馆员培训应有计划、有步骤、分层次, 根据不同岗位需求进行不同培训。①制定培训内容、培训计划、考核培训结果, 确保继续教育的效果。②鼓励馆员进行在职学历教育, 促使馆员取得相应的学历。③定期聘请专家学者来馆做专题讲座。及时了解掌握图书馆事业发展趋势及学术研究的新观念、新动态、新成果。④支持馆员开展学术研究和参加国内外图书馆学的学术会议, 开拓视野。⑤分期分批组织馆员到先进的图书馆参观学习或考察, 学习同行好的管理经验和方法。我们郑州轻工业学院图书馆领导特别重视馆员的继续再教育, 目前我馆在外攻读博士学位 1 人, 攻读硕士学位 3 人, 进修本科 3 人, 本科学历以上的到 92%。

### 3. 4 建立激励机制

建立和完善激励机制, 从而促进图书馆员学习的积极性, 提高业务素质和工作能力。在传统观念中安然与平静是图书馆一大优势。长期一来, 干多干少一个样, 干好干坏一个样, 分配平均主义, 工作效率低下。现实迫使我们必须彻底打破这种平静的局面。通过建立激励机制, 奖勤罚懒, 按业绩、按工作量来进行合理分配, 打破平均分配这个形式, 谁干得好干得多, 谁就拿得多。只有这样才能使员工在工作中真正发挥其积极性和创造性。从而保证图书馆事业持续发展。

### 3. 5 引入竞争上岗机制

竞争是进步和发展的一种动力, 对于一个人来说, 竞争是终身的。图书馆要在新形势下发挥更大的作用, 要保证图书馆员素质、能力的提高, 除了调动馆员的主动性、积极性和创造性外, 还要有一套管理机制做保障。在公开、公平、公正的前提下, 全馆员工根据馆里公布的岗位职数、岗位级别及各岗位量化指标, 结合自己的能力选择岗位。对于部门负责人要在全馆内展开竞聘。通过本人演讲、员工投票的形式产生。把真正有领导才能的员工选拔出来, 带领各部门展开工作, 推动图书馆事业蓬勃发展。

### 3. 6 建立严格考核制度

没有考核, 制度就失去了意义, 没有考核, 制度就等于一张白纸。建立考核制度, 也是对员工上岗聘用后管理的主要内容。也是加强人力资源管理, 提高工作效率的管理重要环节。各部门及个人对照各自的任务书进行平时、年度、聘期内的考评, 将考核结果与干部升降、职称评定挂钩, 建立一种“能者上, 庸者下”的有效竞争机制, 以激励馆员的主观能动性。

综上所述, 知识经济时代的图书馆面临前所未有的挑战, 只有加强人力资源管理, 培养能胜任知识服务的知识型馆员, 才能从一个崭新的角度来创新图书馆的服务, 只有加强人力资源管理, 图书馆才能培养出优秀人才, 才能留住优秀人才, 才能促使图书馆事业快速、持久地发展。

#### 参考文献:

- [1]包斯琴. 馆员素质是创建和谐型高校图书馆的关键[J]. 前沿, 2007, (11): 241-243
- [2]孙继林. 图书馆改革要重视人力资源管理. 图书馆论坛, 2000. 5
- [3]赵秀婷. 知识经济时代的图书馆. 现代情报, 2002. 8