

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

试论数字时代高校图书馆就业信息服务人才资源的开发

尹宁园 陈 英 | 最后更新: 2006-11-24

试论数字时代高校图书馆 就业信息服务人才资源的开发

尹宁园 陈 英

[内容提要] 数字时代高校图书馆面对大学生就业信息的需求市场激烈竞争的挑战, 如何开展大学生就业信息服务和开发就业信息服务方面的人才资源并加以管理创新, 这是一个全新的研究课题。本文提出了开发好就业信息服务方面的人才资源, 是高校图书馆立足于数字时代最具活力的资源, 也是情报专业方面的最具活力创新和内涵的延伸这样一种新观点, 而这种资源是需要领导管理者花大力气长期挖掘和精心培养的。期待图书界及有关各部门对这一新课题引起足够重视, 并长期深入研究和实践应用, 其终究会形成高校图书馆信息服务的最大特色。

[关键词] 数字时代, 高校图书馆, 就业信息服务, 人才资源。

今天的高等院校除了注重教学、科研外, 还要想方设法提高大学生的就业率, 因为学生就业率既是衡量一个大学教育质量的重要标准, 也是检验大学毕业生能否适应市场的需要的一个重要硬件。

为此许多大学一方面围绕市场的需求调整和改造专业设置, 如我校为了适应在社会转型期的人才就业市场定位, 大部分院系改造了老专业, 如原土化系经过改造, 设置了4个专业(毕业生就业率达到95%以上)成立资源环境学院。与此同时, 为了适应市场急需, 我校今年又新增加了国家生命科学与技术人才培养基地、动植物检疫、食品质量与安全、工程管理等4个专业。另一方面调动各方面的积极因素扩大就业渠道, 如我校经贸、土管

学院今年出台了一系列促进大学生就业的鼓励措施，制定了每推荐一个大学生就业或者提供相应的就业信息，奖励200元，并且年终考核在其它条件相同的情况下，优先考虑评优或先进个人。教育部甚至规定高等院校若有些专业连续几年大学生就业率不到50%，那么这些专业停止招生。近年来各种就业网站更是雨后春笋，比较权威的就有教育部主办的“中国高校毕业生就业服务信息网”（www.myjob.edu.cn），各省市政府部门主办的就业网站，如“湖北毕业生就业信息网”（job.e21.edu.cn）等网站。如此严峻形势下，把研究和开发信息作为重要功能之一的高校图书馆，对就业信息的研究、开发和利用的成果大大少于其它方面，在迈向数字时代的今天，高校图书馆对这方面人才的培养和利用，更是处于空白状态。

高校图书馆是知识、情报、信息荟萃的中心，是培养高素质人才的摇篮。在建立大学毕业生就业信息网络和指导学生就业方面应该发挥自己的独特作用。在加强对大学生的情报教育中，应有意识地培养大学生的就业信息意识。培养大学生的就业信息意识，是一项立体教育工程，需要图书馆与各有关部门密切配合，并多方面努力才是。这说明高校图书馆建立大学毕业生就业信息网络，是图书馆情报教育职能的扩大和延伸，更是一种创新。我们以为发挥高校图书馆独特的就业情报教育职能，其意义就在于各高校应在大学生入学之日始，就要通过就业信息网络的分析研究，帮助学生了解自己的个性特点，并让他们把自身个性特点与专业、毕业前途联系起来，研究他们相互之间的关系。从而使他们在深入了解自己的基础上，意识到根据自己的特点能力宜于从事什么样的工作。同时，“网络”还应对社会上职业的研究，为大学生提供毕业出路的知识 and 情报，如就业的难易程度、职业的发展前途、职业的经济机会等，以便学生比较准确地认定毕业出路。数字时代的大学生就业信息网络是高校图书馆出现的新事物，高校图书馆如何利用和开发，在今后运作中有一个被认识、进而被认同的过程，也必然有一个不断发展和完善的过程。在国外先是有人才信息需求网络，之后，又出现了根据市场需求的人才培训网络，因此，培养和开发就业信息网络的人才资源，应是高校图书馆在21世纪担负着光荣和重要的使命。

数字时代大学图书馆的信息服务是多元化的，因此，数字时代对高校图书馆就业信息服务的专业人员的工作技能和工作效率提出了更高的要求，他们必须是高素质的复合型人才，既掌握现代信息技术，又熟悉就业市场需求和不同的用人单位，提供各种适销对路的人才产品（大学毕业生）和快速、优质的信息服务。网络条件下图书馆现代化技术的应用对图书馆馆员的素质要求也是比较高的，有人针对这一特点提出了“网络馆员”、“信息馆员”的称谓。这反映出当今信息技术对图书馆工作人员的企盼和鞭策。这就要求馆员不但有丰富的学科知识、专业知识，还应有对就业信息的敏锐性、洞察力，以及搜集信息、传递信息、参考咨询服务和网络操作的能力。成为能同图书馆情报专业知识紧密结合的就业信息方面的学科专家和网络情报信息交换的能力。

正因为图书馆数字化是大学图书馆的发展趋势，那么我们在数字化时代如何认识这一最具有活力的就业信息服务特色的人才资源，并加以培养和开发呢？

1. 就业信息服务方面的人才资源开发的重要意义和作用

任何一个高校图书馆要维持其生存发展，必须依靠三项资源：一是硬件资源，包括馆舍、图书、设备；二是财务资源，即经费；三是人力资源，即馆员及其潜在人力。我们以为在数字时代，还应加上信息资源这一项，因为在数字化信息服务的初始阶段，有三个明显特征：①在服务内容方面，以知识信息为主；②在传递方式方面，必然与网络化密切相关；③开发服务在目前是数字化信息服务的主要方式。网络化使信息交流与传递更为便捷，从而使信息资源共享有实质进展。这四项资源中人力资源涵盖面广且最具有活力，对图书馆的生存和发展具有决定作用，图书馆人力资源包括图书馆组织内所有与员工有关的任务资源，可细分为员工的自然状态、心理动态、动机、情绪以及工作积极性等。一般来说开发人力资源，是指“通过一系列组织行为及有效的运营机制开发全体员工的智力，提高其工作绩效，增强其事业心，营造一个和谐融洽的亲情氛围，建立特有的图书馆文化，在贡献与满足中使图书馆持续发展，个人也获得成就。”而就业信息方面的人力资源开发的作用是针对就业信息市场的特点，做好选人、育人、用人与留人的工作。在就业信息开发中，人力资源效能的发挥最具有弹性，最具活力，它是一个变数，在高校图书馆四项资源中最有决定作用，如果用人不当或管理失误，即使有丰富的就业信息资源、良好的网络通讯设备和充足的开发经费也很难发挥应有就业信息导航作用。因此，从特定意义上说，开发好就业信息服务方面的人才资源，是高校图书馆立足于数字时代最具活力的资源，也是情报专业方面的最具活力创新和内涵的延伸，其现实和深远的历史意义不言而喻。

数字时代的图书馆员必须是既懂信息技术又具有广博的专业知识的新型图书馆员。他们既是就业信息提供者，又是就业信息管理者，他们必须具备检索数据库，在互联网上查阅就业信息的能力，并可根据大学毕业生需要，从互联网上提取就业信息、鉴别、选择、加工、组建各类就业信息数据库，编制就业信息目录、就业市场可行性报告、相关的就业信息数据文件等供毕业生使用。总之，数字时代的图书馆员在就业信息服务方面应当是“信息领航员”和“信息工程师”，他们必须具有就业信息的认识能力、研究能力、思维能力、组织管理能力和开发创新并加以有效利用的能力。而为了培养这方面的新型图书馆员，作为高校图书馆的领导层，必须在人力管理制度上引进思维，采取新举措。只有这样，才能最大限度地发挥图书馆员的积极性，才能创造人力资源管理的新局面，才能适应高等院校对图书馆事业的新要求与新挑战。

2. 高校图书馆情报事业可持续发展需要就业信息服务方面的人才资源

经济全球化和信息化的发展，为人类开发和利用自然资源提供了广阔的天地，也为人类自身的发展开辟了广阔的前景，同时对人力资源开发提出了新挑战。随着科学技术的进步，自然资源对经济和社会发展的支撑力逐步下降，而人力资源的作用正在不断上升。我们要从战略的高度充分重视人才资源开发，立足国情，培养一批能够在世界科技前沿占有一席之地的帅才和善于创新的科技精英，造就一批具有科技基础的高级管理人才。而高校图书馆事业可持续发展同样需要人力资源，表现在就业信息服务方面就是迫切需要高层次

的信息管理员，就业信息服务方面人才资源的短缺对学校及图书馆事业的发展都会造成不可估量损失，甚至瘫痪。人世后，就业信息服务方面人才资源的开发，是对我们高校图书馆领导决策者一个新的考验，也是对我们图书界广大同仁严峻的挑战。目前，在我国高校图书馆人才资源中，就业信息服务方面人才资源是最重要、最稀有资源，其代表着高校就业信息教育发展的水平、培养的产品（毕业生）能否推向市场和图书馆情报专业发展的方向。国外许多高校都深刻地认识到就业信息市场发展的源泉在于人的智慧，欧美国家把职业指导师作为高价值的人才资源。我国近年来对于这方面的人才资源也开始逐渐重视起来，因此，如何开发和管理这种最宝贵的智力资源是数字时代高校图书馆情报事业可持续发展的重要保证。

高校图书馆情报事业的可持续发展需要就业信息服务方面的人才资源，但是这种人才资源需要去开发，高校图书馆可以首先挖掘内部人才资源，内部人才资源的挖掘只有通过继续教育，继续教育促进这方面人力资源的开发，也促进学校和就业市场之间的沟通和发展，高校图书馆情报事业的可持续发展需要继续教育的支持。

高校图书馆情报事业的可持续发展需要就业信息技术服务的创新，就业信息技术服务体系的创新是图书馆在就业信息市场生存与发展的灵魂，而继续教育是实现就业信息技术服务的创新的基础。

在就业信息市场日新月异的今天，就业信息服务方面的人力资源是高校图书馆情报事业的可持续发展的需要，好比一个企业没有最新生产方式、生产工具和创新方式，将被社会所淘汰一样，高校图书馆就业信息服务方面创新体系的建立依赖人力资源，人力资源的挖掘需要教育的支持，终身教育是个人立足于社会的支撑点，也是高校图书馆情报事业在就业信息市场中可持续发展战略顺利实施的有力保证。

3. 领导者是高校图书馆就业信息服务方面人才资源开发的引导者

高校图书馆就业信息服务方面人才资源开发和管理创新总是不断以新的观念、新的措施和新的方法，使就业信息服务管理系统总体功能不断优化，保持一种最佳效果的状态。同时也创造条件引导这个系统环境向有利于管理系统的方向发展。就高校图书馆现状而言，就业信息服务方面人才资源开发和管理创新的关键是观念的转变，就是要将管理的重点放在对人的能力的开发、积极性的调动、创造性的激发上。而优秀的图书馆领导者已成为就业信息服务方面人才资源开发和管理创新的稀有资源，其引导作用具有不可交换性。

实践证明，作为创新主体的领导者，其综合素质的高低，不仅直接影响到自己个人的形象、个人创造力的发挥，也直接关系到高校图书馆就业信息服务方面人才资源开发和管理创新的兴衰成败。因此，领导者不仅要大力提高自己的思想政治素质，提高辩证思维和理论思维能力，同时还要大力提高自己的情报专业素质，要潜下心来致力于构建符合高校图书馆就业信息服务方面人才资源开发和管理创新要求的科学合理的人才结构，并伴随着大胆地实践和探索，使理论与实践，知与行相统一。

再就是一个健全的创新环境成为了高校图书馆就业信息服务方面人才资源开发和管理

创新能否有效、健康开展的根本保证。如同阳光、空气和水分之于植物生长一样，这方面的创新也需要有适宜的环境和营养，需要有激发人们突破陈规陋习、大胆创新的原动力。已有的研究成果表明，适当的政策扶持、激励、引导和保护是高校图书馆就业信息服务方面人才资源开发和管理创新的催化剂，具有不可替代的效果。同时，还必须在馆内外营造一种健康有序、宽松和谐、鼓励创新、支持探索，“百花齐放，百家争鸣”的文化引导氛围。

综上所述，数字时代的高校图书馆工作者，应有较宽的知识面，对各学科、专业有一个大致的了解，精通计算机网络知识和外语。并向知识化，多学科，多层次转变，只有高水平的图书馆员，才能开展高质量的就业信息服务。而这样的人才必须得到图书馆及有关领导部门的重视和培养，并有效开发和利用，如此才是真正意义上的就业信息服务人才资源的开发。

参考文献：

[1]www.myjob.edu.cn

[2]job.e21.edu.cn

[3]尹发跃：《高校图书馆建立就业信息网络的探究》，《图书馆论坛》1999年第2期。

[4]初景利：《国外对数字图书馆的认识》，《图书馆》2001年第6期。

[5]尹发跃：《利用图书馆网络资源查询分析就业信息》，《图书馆建设》2001年第1期。

[6]方九埠：《图书馆人力资源与办馆效益》，《图书馆》2002年第2期。

[7]曾宪年：《可持续发展与现代领导思维》，《湖南师范大学社会科学学报》1999年第3期。

[8]许卫国：《创新是当代领导者必备的素质》，《理论前沿》1999年第4期。

[9]张庆家：《知识经济与创新教育》，《现代远距离教育》2000年第1期。

尹宁园：华中农业大学图书馆情报部馆员

通讯地址：湖北武汉华中农业大学南苑15栋33门1号

邮政编码：430070

电子信箱：yinyuan@mail.hzau.edu.cn

陈英：华中农业大学图书馆书记兼副馆长

通讯地址：湖北武汉华中农业大学图书馆

邮政编码：430070



版权所有 京ICP备05031004号

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：louke11@yahoo.com.cn

