

关于图书馆人力资源开发的研究

文/赵长明

随着现代化科学技术的迅猛发展,信息社会、知识经济的到来,人们强烈的要求获得信息。图书馆作为一个专门收集、整理、保存、传播文献并提供利用的科学、文化、教育和科研机构正好能满足人们的信息需要。图书馆职能的发挥是建立在图书馆员业务素质良好的基础上。据调查,我国图书馆员存在学历层次低、业务素质较差等问题,这些制约了图书馆员为读者提供优质的服务。基于此,本文从人力资源开发的视角分析了图书馆员的现状,并针对存在的问题提出对策。

一、人力资源开发的涵义

对于人力资源开发的涵义,国内外的学者莫衷一是。胡春认为人力资源开发是提高人力资源的质量、提高经济效果的一切活动。Mclagan认为人力资源开发是训练与发展、职业生涯发展与组织发展三者的综合运用。本文认为萧鸣政的定义比较适合图书馆员人力资源开发的实际。他认为人力资源开发是指开发者通过学习、教育、培训、管理等有效方式,为实现一定的经济目标与发展战略,对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展的活动。人力资源开发的特征主要有三点:其一,它是目的性和效益性的统一;其二,系统性和战略性的统一;其三,动态性与灵活性的统一。

二、图书馆在人力资源开发中存在的问题

首先,缺乏长远的职业生涯规划。由于职业生涯管理是一项比较专业的工作,负责这项工作的人,需要比较专门的知识,至少要熟悉职业生涯管理的思路,掌握各项相关的技术,解决员工在职业生涯管理方面常见的问题等等。

其次,缺乏良好的组织文化和吸引人才机制。大多数图书馆不注重组织文化的建设,员工缺乏共同的价值观念,对组织的认同感不强,往往造成个人的价值观念与组织的理念的错位,这也是图书馆难以吸引与留住人才的一个重要原因。

最后,图书馆员整体待遇较差。由于图书馆在很大程度上属于半公共物品,这样就使得图书馆在经济效益方面相对比较差,在加上图书馆没有其他的创收,这样整个从业人员的待遇相对比较低。

三、对图书馆员人力资源开发的对策

首先,图书馆要发挥自身的优势,改革薪酬制度。要善于发挥自己的优势,有效地利用企业有限的资源,以各种方式努力创造吸引人才的条件。在运用薪资、福利等物质方面吸引人才时,图书馆要考虑到它的实际情况,图书馆应制定一套有自己特色的灵活的薪酬制度,一般可以采取“底薪+奖金”的模式:“底薪”可以与图书馆原有的薪酬制度统一,基本上差距不大,而“奖金”可以根据工作性质和人才层次的不同采取不同的计量标准和评价方式。这种模式可以满足人才日常生活的基本需要,使他们可以安心专注于本职工作,也可以提供了充分调动人才积极性所必需的物质激励。这样既有利于增加中小企业对人才的吸引力,也符合中小企业的能力和条件。而这种模式由于采取了和原有工资制度基本一致的“底薪”,可以保护原有职工的工作积极性,而且由于制度和观念的变化,大部分人也都可以接受“人才为企业做出突出贡献就应获得高额报酬”的观点。这样企业在引进新人才后不会引起组织内部的不稳定,甚至引起原有人才的流失。针对不同工作性质和处于企业组织不同层次、不同岗位的人才,企业应采取不同的评价标准和方式来评价人才的绩效和确定“奖金”的数额,以保证公平和效率的原则。

其次,树立正确的人才观。从狭隘的人才观到全面的人才观。由于历史与社会的原因,社会普遍认为在图书馆工作是没有出息的,很难成就事业。这种狭隘的人才观,使图书馆缺乏对馆员进行长远的职业生涯规划,难以发现自身面临的真实问题,也不重视人才管理体制的系统建设,从而使企业难以获得长期稳定的发展。对图书馆而言,要从战略的层面审视人才,培养合格的人才。

再次,运用组织文化。我国图书馆长期以来缺乏对组织文化建设的重要性的认识。其实成功的组织文化对于图书馆员的潜移默化的作用有时比物质的激励更为有效。组织文化是一定社会、经济、文化背景下的企业,在一定时间内逐步形成和发展起来的稳定、独立的价值观以及以此为核心而形成了行为规范、道德准则、群体意识,风俗习惯。一个组织的文化,尤其是强文化,会强烈影响一个组织对员工的根本看法,并影响该组织的领导风格、领导方式、组织的结构及其关系、组织控制职能的应用方式。而这些都是企业能否有效吸引住人才的主要影响因素。一个好的组织文化不但可以激发全体员工的热情,统一组织成员的意念和欲望,齐心协力的为实现企业战略目标而努力,而且是留住和吸引住人才的一个有效的手段。对图书馆而言,其影响效果尤为明显。

最后,加大对图书馆员的人力资本投资。要改变图书馆员的学历结构、知识结构,就要加大

对图书馆员的人力资本投资力度。通过在职培训，馆员要能熟练地运用计算机、网络等新技术的能力，对现存文献进行分析、加工、重组，形成新的具有独特价值的信息产品的能力。同时，图书馆员还要具备掌握外语的能力。这主要是由于在数字环境下，大多数的信息资源都是以外语尤其是英语为载体的，英文在网络软件和网络资源上占据绝对优势。据估计60%的科学交流是用英语进行，几乎所有的国际会议都把英语作为会议语言。因此，具备较高的外语水平尤其是英语水平，是当今时代成为一个优秀图书馆员的基本条件（作者单位：河南师范大学图书馆）

相关链接

市场经济的竞争性对人的全面发展的负面影响及对策
谈谈人力资源会计计量与报告模式构建思路
浅谈如何实现企业人力资源优化管理
人力资源绩效评估方法的比较研究
关于图书馆人力资源开发的研究
财会人员如何迎接知识经济挑战
我国科技中介机构的人力资本激励机制

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心