

人力资源是知识经济时代图书馆的支柱

文/张芳娟

高科技的不断发展,信息载体的不断增加与变迁,以及信息量的迅猛增长,对图书馆的发展提出了新的要求。学科馆员制度是国际图书馆界先进的办馆理念和全新的服务模式,是满足社会需求的必由之路,是提升图书馆参考咨询水平的重要举措。学科馆员制度的实施对于图书馆人力资源的开发利用,打造图书馆服务品牌,有着极其重要的意义。面对图书馆未来的发展,如何加强人力资源的合理规划、开发、维护和使用是当前值得研究的课题。

1、学科馆员制度产生的必然性及其意义

21世纪是知识经济的时代,图书馆的用户信息需求机构发生了深刻的变化。主要表现为:第一,知识信息需求的全方位与综合化。目前,读者利用图书馆已不再限于单纯利用书目信息服务获取所需文献的线索和从图书馆查找原文。出于知识积累与更新的需要,社会上的专业用户迫切希望通过图书馆获得工作所需的内容全面、类型完整、形式多样、来源广泛的知识信息,要求图书馆能够针对他们所承担的具体业务提供全程性、全方位的知识信息服务。其次,知识信息需求的集成化和高效化。知识经济时代,专业用户对知识信息的利用深度随着科学技术及其对经济发展推动作用的增强不断加深。图书馆的某些用户不再满足于为其提供一般性服务,而要求通过知识信息资源共享将分散在本领域及相关领域的专门知识信息加以集中组织,进行文献信息的二次开发及知识重组,从中提炼出对用户研究、开发与管理的创新思维有重要参考价值的信息。最后,知识信息传播的高科技化。电子计算机的介入和现代通讯手段的利用是信息采集、组织、传递的时空界限缩小,扩大了用户的信息需求规模;电子化、网络化、虚拟图书馆的建设是图书馆成为没有围墙的文献信息服务中心;服务对象的多样化和服务内容的增加,要求馆员有高素质的知识结构,更强的知识理解能力和操作能力。适应上述要求,学科馆员制度则应运而生。

图书馆是文献信息中心,是满足社会需求的学术性机构。设立学科馆员制度有重要的作用。首先,它有助于提高图书馆的服务水平,提高文献的利用率。由于各学科的专业人员教学、科研或学习任务重、时间紧,他们都希望在图书馆得到及时准确的专业资源利用的指导。图书馆即组织一批专业能力较强的图书馆员分别承担专门为某学科读者提供深层次信息服务的工作,建立起一种对口服务;学科馆员有针对性的对学科专业文献信息进行收集整理、分析研究,主动为各学科读者提供高水平、深层次服务。另一方面,对于图书馆而言,在服务过程中既深层开发了专业文献信息资源,也促使图书馆学科馆员与专业用户的交流与合作,是进一步实施专业知识教育与信息服务的基础。同时推动图书馆事业的蓬勃发展。

2、高素质的人才资源是学科馆员制度实施的重要保障

列宁曾经说过:“图书馆员是图书馆的灵魂”。著名图书馆学家阮冈纳赞也认为:“一个图书馆成败的关键还在于图书馆工作者”。在图书馆所有的资源中,馆员的作用是第一位的。随着知识经济的到来和图书馆数字化、网络化的迅猛发展,图书馆急需一大批高素质的人才。学科馆员必须具有良好的思想素质,具有崇高的职业道德和勤恳的敬业精神,具有强烈的事业心和责任感。学科馆员必须具备合理的知识结构,必须具备雄厚扎实的专业知识,在图书馆领域里学有专长。既要具备图书馆学和情报学基本知识,又要熟悉图书馆各项业务和馆藏资源状况,掌握各类型检索工具,更具有一门非图书馆学和情报学学科专业背景,熟练掌握应用外语知识以及具备较好的计算机知识和网络知识。具有较强的逻辑思维能力和综合分析能力,信息处理能力和表达能力,能熟练地通过网络发布和获取信息。通晓有关专业知识,具有信息接受、理解、选择和评价能力,包括对文献的收集、加工、整理及传递能力。具有创新能力,注重个性发展,工作效率高,自信心强,努力工作,开拓创新。

然而,现实状况却是图书馆的人力资源状况不容乐观。从需求方面来看,信息技术的发展使图书馆工作发生了重大变化,图书馆的社会职能、服务方式也不同以往,传统的工作方式与手段已无法满足需要,老的工作岗位对馆员提出了新的要求,伴随图书馆工作范围的扩展而产生的新岗位更需要高素质的人才,尤其是精通计算机、网络知识的人士;从供给方面看,由于图书馆待遇相对较低,社会地位不高,缺乏吸引高素质人才的能力,且馆内的人才又大量流失。对比以上两个方面,可以发现图书馆人力资源已造成了供给与需求的严重失衡。所以知识经济时代的图书馆,必须从根本上改变图书馆的人力资源环境,建立学科馆员制度,满足专业用户对图书馆的需求。

3、学科馆员制度建立的关键是培养高素质的学科馆员队伍

通过管理创新,构建图书馆人力资源管理的开放体系。树立人才管理的竞争观念、开放观念、信息观念、市场观念、系统观念、效益观念等全方位服务理念,重新定位人力资源开发与管理

系统，变金字塔式的机构管理为扁平式管理，建立馆员个人发展计划，形成其成才机制，走通才型、多元知识型的道路，坚持终身教育、终身学习、终身培训的方针，使图书馆员成为复合型高级人才。

建立学科馆员的选拔和培训制度，形成科学的人才竞争和激励机制。学科馆员的培养包括人才引进和现有人力资源开发两个方面，前者是对学科馆员数量和结构的完善，具有长期性，后者是现实而紧迫的。因此，建立行之有效的人员选拔和培训制度是学科馆员制度得以顺利实施的关键，人才引进是学科馆员制度能够深入发展的保障；科学的人才激励、竞争机制是实现学科馆员制度的重要手段。图书馆要鼓励馆员特别是中青年人才自觉结合学校的学科专业设置及自己的专业兴趣，利用业余时间，通过多种形式学习相关专业知识，成为优秀的学科馆员。

建立学科馆员与专业研究相沟通的制度。这些制度的建立有助于提高图书馆馆员的综合素质，增强工作技能，提高图书馆对外服务能力，提升图书馆在学校的学术地位。建立新的服务模式，实现馆员专业化与馆藏专业化相结合，满足新时期读者信息需求。在专业用户中设客座学科馆员，加强他们的专业研究与图书馆的联系；设立信息员，负责收集读者意见并及时反馈给学科馆员，以保障文献需求的渠道通畅。

1981年美国卡内基—梅隆大学图书馆率先推出学科馆员这一服务，称之为“跟踪服务”。之后，西方发达国家的图书馆相继设立了学科馆员制度，深受读者欢迎。而国内仅清华、北大、复旦等为数不多的几所院校对此进行了有益的尝试。通过这些事实，我们有理由相信，图书馆优质高效服务的真正优势在于具有高素质人力资源。今后学科馆员制度必将受到全国各个图书馆的普遍重视，并将全面推行。因此，加强我国图书馆的人力资源建设，势在必行。

（作者单位：陕西渭南师范学院图书馆）

相关链接

公务员培训创新探讨
浅谈图书馆人力资源管理的创新
基于管理变革的人力资源管理模式重构
人力资源是知识经济时代图书馆的支柱
浅议知识经济对现代人才德育素质的挑战
基于分配主体权利构建我国收入分配制度
基于新经济增长理论的人力资本作用探析
提升案例法在工商管理人才培养中的效果探讨
薪酬激励在企业人力资源管理中的误区及其矫正

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