

# 高校图书馆自动化后面临的问题及对策

舒秀芳

(渭南师范学院 渭南 714000)

**摘 要** 分析了高校图书馆自动化后面临的诸多问题,从观念、服务、素质、体制、开发五个方面阐述了解决这些问题的方法和途径。

**关键词** 高校图书馆 图书馆自动化 对策研究

随着计算机和通讯技术的迅速发展,我国大部分高校图书馆实现了计算机自动化管理,许多高校微机网络系统已与清华大学网络中心相连,实现了信息资源共享。近10年来,高校图书馆的馆舍建设速度加快,馆舍面积逐年增加,平均每馆建筑面积达到5700平方米以上。这些现代化硬件建设,奠定了图书馆自动化管理的基础,使高校图书馆发生了显著的转变,产生了新的影响和效益。但是,高校图书馆自动化后要实现质的飞跃,必须解决面临的几个问题。

## 1 高校图书馆自动化后面临的几个新问题

高校图书馆自动化后面临着许多新问题,这些问题严重影响和阻碍着高校图书馆的发展。这些问题归纳起来主要有五条,即“五个不适应”。

1.1 思想观念不适应 其主要表现为:a.以书为本的传统思想观念没有得到根本转变。许多高校图书馆虽然实现了自动化管理,进入了“电子化”、“网络化”发展阶段,但仍墨守成规,不愿放弃传统的思想观念。许多高校图书馆特别是二、三类高校图书馆的重心工作仍然是围绕着采编、典藏到借阅,没有形成以人为本的新理念,守着现代化的图书馆,干着传统图书馆的事。b.存在忽视“软件”建设的不良倾向。在整个高校图书馆建设的过程中,人们往往重视馆舍建设和自动化设备的配套,而不同程度地存在着忽视“软件”即馆员思想建设、观念更新、服务质量、技术培训、管理机制等方面的建设。这种思想倾向导致了现

代化馆舍与服务质量、效益的严重反差,制约了现代化设备优越性的最大发挥和高校图书馆的后续发展。

1.2 服务意识不适应 一是主动服务意识不强。长期以来,由于受传统观念的影响,许多高校图书馆的服务工作一直处于被动状态,过去那种在计划经济体制下养成的“拨多少款,办多少事;有什么资料,提供什么服务”的消极、被动服务意识和态度没有根本摒弃,馆员坐等读者上门,存在着“你来我借,你还我忙,你走我闲”的不良倾向。二是信息服务的发展跟不上自动化发展的步伐。高校图书馆自动化已开始进入不断完善的阶段,有些已向本地区高校图书馆自动化信息网络化方向发展,信息技术使图书馆信息服务功能大大增强。但是,许多高校图书馆的信息服务还停留在传统的方式方法上,信息服务工作跟不上自动化发展的步伐,不能满足读者信息的需求。三是服务手段单调,服务效率低下。高校图书馆一般的服务工作只是建立在文献的检索、复制、借阅、网络查询等方面,结合教学、科研开展信息咨询、专题服务、声像、数字的应用等方面还存在一定的差距,现代化的馆舍和自动化服务设备效率不高。

1.3 人员素质不适应 一是馆员整体文化层次偏低。高校是知识分子聚集的地方,按理图书馆馆员的文化层次应相对高于公共图书馆馆员的文化层次,然而,由于思想认识偏差和管理体制的弊端,许多高校图书馆成了安置“老弱病残”或“富余人员”的基地,当作解决特殊矛盾的有效途径,逐渐造成了馆员文

化层次偏低的现状。据有关方面1997年统计,高校图书馆不具备大专以上学历的人员还有27.61%。这种状况在传统图书馆时代还能勉强适应,而与高度自动化的现代图书馆需要却不相适应。二是人员结构不尽合理。由于进人把关不严,一些非专业或不适合图书馆工作的人员被安置在馆员的工作岗位上,造成了人员结构的不合理。在图书馆工作人员中,勉强能适应者居多,受过专门训练和岗位培训者不多,图书馆专业人才和自动化管理人才不多,高级专业技术职称人员比例偏低,有的高校图书馆仅达到5%,造成了漂亮的馆舍和现代化设备与人员素质的强烈反差,阻碍了高校图书馆自动化的有效利用和持续发展。三是馆员的创新意识不强,有相当一部分馆员长期养成的四平八稳作风未得到彻底转变,工作上不是主动地去适应图书馆的自动化建设,目标上不是追求服务的最高质量,而是安于现状,不求创新。

1.4 管理体制不适应 一是规章制度相对滞后。高校图书馆的自动化、网络化发展迅速,内部管理改革不断深化,促进了高校图书馆由传统模式向现代模式的转变。但是,作为高校图书馆现代化建设重要方面之一的规章建设,却没有相应的跟上,有些仍然沿用旧的规章,有的只是在原有的规章上作些补充修订,与高校图书馆现代化馆舍和自动化建设相比,规章建设明显滞后。二是新的内部管理激励机制没有形成。高校图书馆在从传统的办馆模式向现代办馆模式转变中,内部机构和人事管理的改革

不断加大,为图书馆的发展增加了活力。但是,平均主义、“铁饭碗”的管理模式还未彻底打破,新的激励机制未形成,图书馆工作人员中缺乏责任意识、危机意识、竞争意识,仍然存在着“干与不干一个样,干多干少一个样,干好干坏一个样”的现象。

1.5 开发研究不适应 高校图书馆自动化发展较快,从广义上讲,基本上实现了自动化管理。但是,开发研究相对滞后,不能适应自动化管理的需要和最大限度地发挥自动化设备的效益。主要表现在:a. 缺乏对高校图书馆自动化理论进行系统深入的研究和准备,在一定程度上制约了自动化的发展和应用层次的开创;b. 自动化设备利用率低,部分设备开发利用、服务时间相对较少;c. 自动化规模不大,特别是电子阅览规模小,与读者的需求不相适应;d. 信息资源量小,大部分高校图书馆未形成全国或地域性联网;e. 安全防范措施不完善。

综上所述,我们可以看出,当前制约高校图书馆持续发展既有现代化设备的因素,但更重要的是人员的思想观念、整体素质、服务水平、管理激励机制和自动化的利用开发等因素。解决好这些图书馆自动化面临的新问题,是当前和今后高校图书馆持续发展的关键。

## 2 解决高校图书馆自动化后面临的新问题的几点对策

2.1 树立现代图书管理观念 一是树立以人为本的思想观念。以人为本是指图书馆的工作重点应以读者服务为中心,应在图书馆的所有业务工作中自始至终贯穿以人为本的思想。思想观念从以书为本向以人为本的转变,意味着图书馆活动进入了以读者需求为调节手段的动态运行机制,刺激了读者接受服务的兴趣,这是高校图书馆进一步发展和与人激烈竞争行列的需要。高校图书馆的业务活动应始终围绕读者的需求开展,在这种需求调节下,形成适应读者需求变化的良性循环体系。二是树立读者至上的思想观念。图书馆的历史是为读者服务的历史,高校图书馆是为师生服务的历史。离开了读者,离开了师生,图书馆就失去了服务的对象,失去了服

务对象,图书馆就失去了存在的价值。高校图书馆虽然有固定的读者群,但在网络化的当今社会,获取信息的手段越来越多,竞争越来越激烈,仍然存在丧失读者用户的危机。因此,任何时候,任何条件下都要牢固树立用户(读者)至上的思想观念,变我有什么服务什么、用户需要什么我服务什么。三是树立勇于创新的思想观念。创新是一个国家经济可持续发展的基石,同样,也是高校图书馆可持续发展的基石。因此,高校图书馆要把树立创新意识、激发创新欲望,养成创新习惯,培养创新能力,作为一项长期而艰巨的任务去抓。高校图书馆拥有了持续创新能力和高素质创新人才,就具备了发展的巨大潜力。

2.2 强化主动服务意识 图书馆的使命过去、现在和将来都是为读者用户服务,都是在做信息转化为知识、知识转化为新知识的转化服务工作。现代化的高校图书馆是信息情报的集散地,其主要任务是把无数的信息通过自己的优质服务转化为读者的知识,把文献知识转化为读者活的知识,进而使读者创造出更多的新知识。这个过程,实际上是促进知识营养吸收转化过程,是保证有用的知识不被遗漏的过程。因此,信息的开发和服务愈全面、愈深入,读者在接收信息时知识的流失量就愈小。从这种意义上讲,积极主动为读者服务是高校图书馆工作的灵魂。

积极主动地为读者用户服务主要体现在三个方面:一是速度快,二是质量高,三是全方位。

速度快是指从信息的收集、整理到传递给读者用户的周期要短。事实证明,人类创造知识的速度和质量与信息流动的速度和服务质量密切相关。我国东部特别是沿海地区经济发展的速度快,其中主要的一条原因是信息畅通,信息传递的速度快,缩短了“信息——知识创新——经济发展”的全过程。当今的社会是知识化的社会,是信息化的社会,知识更新周期越来越短,信息传递的速度越来越快。高校图书馆要迅速地适应这种形势的发展,利用现代化手段,在最短的时间内,把最新的信息传递给读者用户。

质量高是指传递给用户和读者的信息是最新的前沿科学信息,是经过二次开发适应读者用户的信息。高校图书馆要采用现代化信息技术,充分利用国际互联网和中国教育科研网,为高校的教学和科研提供内容广泛的信息。通过对网络信息资源进行筛选和分析,有针对性地为用户提供教学科研和管理的完整信息。组织人员收集、整理、筛选、分析最新科研成果和学科发展方向,引导和帮助科研人员在前沿学科上出成果。

全方位是指为读者用户提供内容全面、类型完整、形式多样、资源广泛的知识信息,提供全程性、全方位的知识信息保障。在现代信息环境与科学技术条件下,高校的读者群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线索和从图书馆索取原文,他们迫切希望通过图书馆获得从事教学科研所需的内容全面、类型完整、形式多样、资源广泛的知识信息。因此,高校图书馆要组织文献信息资源的电子化开发和网络化书目信息服务;开展网络信息资源的二次开发与综合服务;开发因特网信息服务;开展专题和个性服务;开展信息咨询宣传活动,想用户之所想,急用户之所急,服用户之所需。

2.3 不断提高图书馆工作人员的综合素质 随着图书馆从传统向现代化的转变,图书馆员素质的提高已成为行业总体发展的当务之急。图书馆的现代化,其中人才现代化是关键,是核心,是图书馆现代化的基石。高校是培养高素质现代化人才的重要基地,高校图书馆是师生学习、研究的中心,是传播知识信息的中心,是“大学的心脏”。为了保证“心脏”健康高速运转,必须具有一支高素质的人才队伍。这支队伍不仅要有强烈的社会责任感和爱岗敬业精神,有良好的职业道德和行为规范,还要具备较高的文化素质和业务技能。

提高图书馆工作人员素质的途径主要有三条。一是严把进人关。高校图书馆是大学的心脏,不是什么人都可以进,什么人都可以上岗。要通过建章立制,规范进入条件,不适合图书馆工作的人员,不符合图书馆馆员条件(下转第3)

效益。

深层次咨询服务是以整体协作、充分发挥参考咨询工作的整体功能,使其产生辐射和示范效应,高效开发利用文献信息资源。我馆从优化资源配置、提高服务质量、方便读者等方面入手,在保证为高校的医、教、科研工作提供优质服务的基础上、扬长避短,立足实地参与社会情报服务,为社会提供实用有效的对口信息;服务范围主要是医药卫生单位和医疗、教学和科研人员,全面改善用户对图书馆的了解,实现文献信息资源的深层发掘与最佳利用。

2.2 立足自身优势、开展社会服务  
现代咨询服务的专深化,迫使高校图书馆情报部门构建信息咨询业,利用自身的人才、技术和设备优势对信息进行加工,形成具有高附加值的信息产品。在以联机数据库和光盘服务为主导的基础上,提高信息处理的检索效率,提供信息资源增值服务,满足社会的信息需求。我馆以自己的专业特色和优势为突破口,在“广”、“精”、“专”上下工夫,提高信息综合利用水平,提高咨询服务能力和效率,提高网络效能,促进信息服务的社会化和市场化。如采取灵活多样的服务方式保证信息资源的优化开发、管理与应用、除了进行一般性咨询服务外,还下载专题信息,开发信息产品,将集中的和分

散的信息进行提炼、处理、加工成内容系统化、形式标准化、应用合理化、多层次的信息产品,推广新科学、新技术信息产品,参与市场竞争和科研活动,分层次、分阶段、分学科地向用户提供不同类型、不同学科的信息服务,并使用户直接参与到信息服务过程中来,促进信息流通,提高信息资源的有效利用率,实现信息资源的社会共享。

2.3 加大专题服务力度 科技情报服务作为一种导向服务,成为各行各业获取行业情报、先进科学技术,开发出具有竞争能力的产品的重要手段。各行各业有了信息导向,就能够尽快顺应社会经济需要,做到宏观决策科学化、规范化,以最短时间、最小付出实现较大效益。网络上大量使用的新技术,使专题服务的生命力更强,所提供的信息更为专指,质量要求更高。因此,咨询员在提高自身素质的同时,加强咨询服务的专深性,加大网络资源开发利用的力度,如深入到科研课题中去、根据教学、科研、医疗人员的具体需求,把专题情报从检索工具和网络信息中快速、准确、全面地筛选和提炼,精选出有价值的信息提供给用户。我馆在重视网络建设的同时,为了弥补专业学科信息检索的局限性,把引进的一些光盘数据库输入微机,界面友好、便于掌握,我们一方面积极地向

用户推广,提高电子阅览室的利用率;另一方面合理组织资源,使专题服务更经济、更实用、更便捷。

### 3 讨论

高校图书馆是文献信息中心,是信息网络的重要组成部分。参考咨询工作在从单方面知识向多方面专业知识转化的过程中,不断拓宽服务领域、深化服务内容,改革服务方式、努力实现服务手段自动化、网络化,将国内现有的信息资源和国外已有的与新的信息资源进行统一组织和管理、揉合馆藏和用户之间的供求信息关系,形成动态的、实效性强的、既有主导方向又有很强的兼容性的多层次的咨询服务体系;咨询服务模式应表现为服务的开放性和易用性,实现具有逻辑结构、动态、透明、广域、网间多媒体信息的联想式搜索和联结的信息组织服务机制、使信息服务社会化、产业化,长期稳定健康地为教学、医疗和科研服务,为经济建设服务。

#### 参考文献

- 1 刘晓凤.新世纪高校图书馆的参考咨询工作.医学情报工作,2000;(3)
- 2 冯新兰.知识经济呼唤深层次图书馆信息服务.图书馆学刊,2000;(3)

(责编:韩钧惠)

(上接第103页)的一个都不能进。二是强化岗位培训。对现有人员进行继续教育,坚持在职培训、脱岗培训,形成终生教育体制,不断用现代的、科学的模式培养现代图书馆发展所需的高素质人才。三是引进高素质人才。要结合高校图书馆的实际,制定引进高素质人才的计划,制定吸收高素质人才的优惠政策,通过引进人才,逐渐改变图书馆的人员结构。

总之,通过人才的培养和引进,使高校图书馆工作人员的素质达到“三高”,即高知识素质、高技术水平、高管理能力,使每一位馆员具备高层次的学历和多学科专业知识;具备良好的服务意识和敏锐的信息意识;具备信息加工分析的综合能力和网络延伸能力;具备科研攻关和知识创新的能力。

#### 2.4 建立适应图书馆现代化管理的

新体制 必须具备新的管理体制,必须是适应图书馆现代化管理的体制,必须能够促进图书馆进一步发展。在这样的原则之下,需要改革和建立许多新的机制。但是,笔者认为,目前急需改革和建立的是两个方面:一是通过人事、劳动、分配制度的改革、建立新的用人激励机制,调节人员的进出,营造人才成长的良好环境;二是通过竞争激励,建立新的管理体制。其主要内容包括:全面实行岗位责任制;全员聘任制;奖优罚劣制;年终考核末位待岗制;服务承诺制;高职低聘、低职高聘制;打破职称评聘上的论资排辈和终身制。通过这些机制的实施,在高校图书馆形成一种竞争中的动态管理新体制。

2.5 注重开发创新,最大限度地发挥自动化设备的效益 为了最大限度地发

挥高校图书馆现有自动化设备的作用,笔者认为,当前应做好四项工作:a.合理调配设备,在条件允许的情况下,增加电子阅览室,尽量延长开放时间;b.与相邻院校建立资源共享网络、并迅速推进区域、跨区域的高校图书馆网络化、形成开放、互访、共建、共享的新格局;c.加强自动化的开发研究;d.注重自动化系统的网络安全研究和安全管理,保护计算机硬件、软件和数据不因偶然和恶意的原因而遭到破坏、更改和丢失。

#### 参考文献

- 1 黄宗忠.20世纪后半期的中国高校图书馆事业.图书与情报,2000;(4)
- 2 胡昌平.面向新世纪的我国网络化知识信息服务的宏观组织.中国图书馆学报,1999;(1)

(责编:王京韵)