

加强人力资源管理 促进城区图书馆事业发展

► 赵 晶 ◀

摘 要 本文根据人力资源理论,通过对中西图书馆人力资源管理的对比,进一步阐述人力资源的科学管理能促进图书馆事业的发展。

关键词 图书馆 人力资源管理

胡锦涛同志在人才工作会议上指出:“国以才兴,政以才治,业以才旺”,强调社会发展的关键是人才,实施人才强国刻不容缓。那么,如何运用人力资源管理的理论来开发利用图书馆的人力资源,就成了目前图书馆管理工作中的当务之急。

1 图书馆人力资源管理的内容

1.1 树立人力资源管理观念

所谓人力资源管理,就是运用现代科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳状态,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的引导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,人事相宜,以实现既定目标,促进事业发展。

1.2 建立图书馆的人力资源管理体系

吸引、录用、保持、发展、评价、调整是人力资源管理的六大职能,这些职能相互联系、相合融合,相互促进就能构成一个高效的人力资源管理系统。图书馆需尽快实现现代化,就需要根据现代人力资源管理的理论与职能,对传统的人事管理方式进行改革与重组,以促进图书馆人才队伍的建设。

2 中西方图书馆人力资源管理上的区别

2.1 当前中国城区图书馆的人才建设现状

目前,在我国,特别是城区图书馆馆员学历层次偏低、专业知识老化、人才结构不完善,特别是人力资源管理尚未得到足够的

重视。图书馆是事业单位,长期处于“大锅饭”状态,在人事制度方面偏重于编制管理。长此以往,致使人才队伍不能适应图书馆事业的发展需要,特别是高层次人才、信息技术人才、复合型人才极为紧缺,因此使图书馆的网络化、数字化进程受到一定的制约。馆员的主观能动性没有得到充分发挥,主人翁意识淡薄,工作效率不高,在一定程度上影响了图书馆的服务质量,有碍于图书馆事业的发展。因此建立科学的人力资源管理体系迫在眉睫。

2.2 西方国家图书馆人力资源状况

据有关资料所载,西方国家的图书馆在人力资源管理方面有许多经验可供参考。其中美国的图书馆人力资源管理模式就比较先进,图书馆的员工队伍一般由正式职工和非正式职工组成,前者均受过高等院校图书馆专业教育,并兼具另一专业知识,后者则不同程度地接受过图书馆专业培训,并取得上岗证书,图书馆十分重视并坚持对职工进行继续教育。对不需要的人员可以随时解聘,馆员也可另谋职业。馆员中具有真才实学或有突出业绩的可被晋升重用,不受年龄、资历、学历的限制,按劳取酬、多劳多得、公平竞争,奖惩分明。这种管理模式值得我们借鉴和利用。

3 人力资源管理如何在我国城区图书馆中得到体现

笔者认为,城区图书馆的人力资源管理应做好以下工作:设置能体现民主管理的诸如馆委会、馆学术委员会等组织,把合适的人配置到适当的工作岗位上,提高每位馆员的工作绩效、工作技能,对馆员进行必要的培训、调整与和谐馆员之间的关系、营造良好的工作环境,完善和健全各种规章制度,在馆员中实行激励机制。人力资源管理者要切实搞好职工招聘、选拔、培训、考核、奖惩、劳动保护等工作,关心职工的思想工作、学习和生活。

3.1 努力开发和培育图书馆的人力资源

3.1.1 合理选拔“人才”,确立“用才”原则。

确立科学合理的“用才”原则,是吸纳人才、培养人才、充分发挥人才作用,把人力资源发挥极致的关键所在。图书馆应按照“德才兼备”的原则,积极招聘和引进拔尖人才,并引入公平的竞争机制,选拔骨干,使人得其职,人职相宜。要引导馆员认识人生价值,鼓足干劲,力争上游,在全馆营造一个尊重知识、尊重人才的氛围,为人才的健康成长创造良好的环境。要坚持“大胆使用和精心培养相结合”的原则,既要充分发挥人才的作用,又要经常关心人才的成长,帮助他们不断提高自身的素质,为图书馆事业作出更多的成绩和贡献。

3.1.2 抓好继续教育,重视全员培训

对职工的全员培训也是人力资源管理的一项重要内容。图书馆应坚持抓好职工的继续教育,全面提高职工的思想道德素质和文化专业素质,促进馆员的知识更新和工作技能的提高,鼓励馆员积极学习,给馆员提供各种继续深造的机会。图书馆还应经常抓紧在职培训和岗位培训工作,组织参观和学习图书馆工作先进技术和经验,以适应图书馆工作现代化的需要。

3.2 搞好图书馆人力资源整体开发

人力资源整体开发的重点,应该是实现人力资源内在素质的提高和现实人力潜能

的发挥,以及对未来人力资源管理的科学培育和规划等。城区图书馆在不远的将来也可能面临生存权、经营权、信息资源、人才资源等多方面的竞争和挑战,因此制定和实施理想的战略规划是不可缺少的。

要搞好城区图书馆的人力资源整体开发,实施人力资源系统与外在环境的协调和发展,做到人力资源的配置合理,发挥人力资源的最大潜力。随着我国信息网络和我国市场经济体制的不断完善和发展,城区图书馆应立足于现实,提高认识,继续挖掘人才潜力,树立“以人为本”的观念,把人才队伍建设作为城区图书馆的根本性工作。在人才使用上,建立合理的人才流动机制和人才管理机制,做到人尽其才,才尽其用。

人才的开发和培育不是一朝一夕、一时一地的权宜之计,要坚持“以人为本”的管理思想,形成长期稳定和良性循环的人才培养和人才使用机制。合理的人力管理机制还要形成重视人才的气氛,满足人才的工作、心理需求,关心人才的学习和工作,并建立科学的竞争机制和优化的组织机制,使人才安心、愉快地工作。

未来的竞争是人才的竞争,只有从现在起更加重视人才、招揽人才、培育人才,按照科学的管理模式进行人力资源的合理开发与利用,才能更好地发挥城区图书馆应有的社会职能,体现其社会价值,使图书馆事业不断得到长足的发展。为我国的物质文明、政治文明和精神文明建设作出更多的贡献。

参考文献

- 1 杨旭文.地市公共图书馆人才建设思考.贵图学刊,2001(4)
- 2 南俐.对图书馆管理与开发人才资源的思考.山西高等学校社会科学学报,2002(5)
- 3 崔玉卿.新世纪图书馆与人力资源管理.科技情报开发与经济,2003(5)

(作者单位:武汉市江汉区图书馆)