

试论西部大开发中图书馆工作新思路

***** 乌盟图书馆 敖日格勒 *****

〔摘要〕：在西部大开发的背景下，本文提出了图书馆应调整和改革管理体制中不合理的部分，加强文献资源共建共享网络的建设，以及着力培养创新人才的工作思路，从而更好地为西部地区的经济建设和社会进步提供优质的文献资源服务。

〔关键词〕：西部大开发 图书馆工作

世纪之交，党中央国务院根据邓小平同志提出的“两个大局”的战略构想，准确把握二十一世纪全球政治、经济、文化发展趋势和我国改革开放二十年来的成功经验，不失时机地做出了加快西部大开发的重大决策。目前，这一国家战略已进入全面启动阶段，这必将对西部地区的政治、经济、文化等的协调发展，产生重大现实意义和深远的历史意义。图书馆工作人员面对西部大开发所带来的机遇和挑战，如何转变工作思路，自我发展，自我完善，从而促进民族地区图书馆事业的快速发展呢？笔者从以下三个方面做一尝试性的探索：

一、调整图书馆内部管理体制

图书馆现行管理体制是计划经济体制下确立的，虽经过二十年改革的历程，图书馆采取了一系列有效的改革措施，取得了一定的成效，这在很大程度上促进了图书馆事业的发展。但是，长期计划经济体制遗留下来的影响还很深，存在着许多弊端，这集中表现在人事制度中的领导职务和技术职务的终身制，分配制度中的“好人主义”，以及“铁饭碗”思想的遗迹在一些人头脑中根深蒂固。这样造成的直接后果是思想闭塞、观念落后、开拓意识不足。这与社会主义市场经济和西部大开发的新形势极不相适应，某种程度上

制约了某一地区图书馆事业的发展。因此，调整图书馆的管理体制是当务之急。

首先，解放思想，更新观念。改革开放二十年的历程始终贯穿着这样一条主线，即解放思想、更新观念。这是图书馆开展各项工作的基准点，放弃这条主线，图书馆工作将原地踏步或倒退。因此，图书馆工作人员，尤其是管理者要冲破一系列思想和认识上的禁区，摒弃束缚事业发展旧有的条条框框，树立起全新的事业发展新观念。然而，观念的更新不是一朝一夕就能完成的，它需要有一个清除和扬弃过时的旧观念，同时产生和建设新观念的过程。在这个过程中舆论宣传和正确引导是非常关键的。为此，应充分利用一切可能的渠道，在图书馆内大张旗鼓地宣扬改革是图书馆事业发展的必由之路，竞争是社会进步、个人进步的内在动力，默守陈规是倒退的思想理念。并逐步引导工作人员从过时的旧观念中摆脱出来，树立改革意识、竞争意识、发展意识的新观念，为图书馆管理体制的调整和改革奠定坚实的思想基础。

其次，调整和改革现行管理体制中不合理的部分，建立健全一整套完备的，能够充分发挥图书馆工作人员主观能动性和创造力的用人制度和利益分配制度。长期以来，图书馆的人事制度没有重大突破，在馆领导这

个层面上基本实行单一的任命制,且能上不能下,缺乏公平竞争的机制。在图书馆环节干部的使用上,各馆虽然都采取了聘任制,在很大程度上调动了他们的积极性,工作有所突破,但还不够彻底。同时在制定目标责任制时也往往留有余地,自觉或不自觉地减轻了压力,加之年终考核时的人情因素,使年度考核流于形式。久而久之就滋生惰性心理,危机意识逐渐淡化,负面效应是显而易见的。而在利益分配上,采取现行的“专业技术职务等级工资分配制度”,这对调动工作积极性、鼓励钻研业务,提高专业技能等方面起到了积极的作用,但在实际操作中存在着弊病。如:在技术职务聘任时,管理者在“好人主义思想”的支配下,不对应聘者的业务理论水平的高低,组织协调能力和解决实际问题能力的大小以及工作业绩的优劣做更多的考察和分辨,在没有特殊原因的情况下,聘任上岗薪金到位,且终身制。平庸者也随之搭船上车,理所当然地享用终身,由此造成的消极影响是不言自明的。笔者认为,要改变这种不合理的局面,应从三方面着手。其一,图书馆在人事制度上应启动竞争机制,实行全员聘任制,从根本上消除盘根错节的人际关系,逐步形成“能者上,平者让,庸者降”的管理体制。使那些既懂业务,又善管理,同时具有很强的社交能力和丰富的社会经验的综合型通才走上馆长的领导岗位。馆长在综合考核的基础上,本着公开、公平、竞争、择优的原则,聘任那些职业道德好,敬业精神强,有一定组织协调能力的干部担任环节岗位上的负责人,充分发挥他们的聪明才智。其二,在充分论证的基础上,制定出科学、合理的目标责任制。目标责任制是图书馆各部门开展全年工作量化的标准和依据,把握好量与度的关系是非常关键的要素。因此,在制定目标责任制时,要紧紧密结合馆内的工作实际和事业发展规律,通过广泛的

论证,反复推敲,制定出科学的、合理的、富有创造性的、隐含危机意识的目标责任。同时,严把年度考核验收关,使目标责任成为一种动力或“加油站”。其二,改革技术职务“终身制”及分配制度。技术职务是一种资格,不是享用终身的资本,不应成为利益分配的唯一标准。应建立健全一套完善的、充满生机活力的分配制度,使经济利益始终与应聘人员的综合业务素质、综合能力、工作业绩挂钩,实行低职高聘、高职低聘或不聘,打破一聘定终身的不合理现象,实现动态管理,真正体现出能者多得的劳动价值所在。只有具有竞争意识的人事制度和科学合理的分配制度相结合的图书馆管理体制,才能最大限度地激发图书馆工作人员的主观能动性和创造性。

二、建立文献资源共建共享网络,逐步实现文献信息服务商业化运作

在西部地区大力发展经济建设的形势下,仅仅依靠一地一馆有限的文献资源远远不能满足其需要,走馆际间和异地馆际间、跨系统馆际间的合作道路,是实现文献资源共建共享的必由之路。就是说,图书馆事业发展到今天,合作不再是一种选择,而是一种必然结果。那么,怎样才能早日实现跨系统、跨地区文献资源共建共享呢?一是健全文献资源共建共享机构。1999年1月召开的全国文献资源共建共享协作会议,明确提出要组建全国文献资源共建共享三级协调机构。笔者认为,自治区级文献资源共建共享协调机构建设要先行一步,先行制定出具有地区特点,易于操作的方针政策、实施原则、细则、技术标准等,为各成员馆在一个标准下协调工作夯实基础。二是国家要对文献资源共建共享网络的建设加大经费投入。文献资源共建共享网络所产生的社会效益和经济效益是难以估计的。对促进西部地区的经济建设,文化建设和社会进步的作用是巨大的。因而,国

家应投入专项经费给予重点扶持,各馆还要千方百计地争取社会各界的支持和援助。三是图书馆为文献资源共建共享网络的实现做好硬、软件方面的基础性工作。硬件是电脑及相关设备的配置,软件是各种文献数据库的建设,专门人才的培训等等。

文献信息服务在图书馆范畴内,是以无偿化的运作方式实现的,而社会上的其它文献信息服务实体,是以商业化的运作方式来体现的,这对其自身的发展起到决定性的作用。鉴于当今社会正处在知识经济时代,“知识”已成为社会发展与进步的第一要素和原动力,这为作为“知识产品”的文献信息创造了广阔的市场空间,也为图书馆文献信息服务商业化运作创造了条件。我们应当清醒地看到,图书馆实行文献信息服务商业化运作,对图书馆的自我发展是十分有益的,它不仅能够体现文献信息工作人员的劳动价值所在,还能促进图书馆文献信息服务手段的现代化和信息资源多元化,从而进一步满足西部地区经济建设对文献信息的迫切要求,使文献信息尽可能快地转化为生产力服务于社会。图书馆文献信息服务商业化运作不是一蹴而就的事情,它要有一个培育、培植市场的过程。这就需要图书馆文献信息工作人员付出大量的劳动和辛勤的汗水,运用市场营销的模式和手段,逐步实现图书馆文献信息服务商业化运作。

三、培养图书馆创新人才,为西部地区“两个文明”建设提供优质服务

历史证明,人才在人类社会发展的历史进程中,所发挥的推动作用巨大的,是关键性的。首先,建立和完善图书馆创新人才的创新制度,使创新及创新行为有制度上的保障。创新制度的建立和完善为创新人才的培养和使用从内部营造一个良好的氛围,使他们在图书馆领域内能够充分展示才华,结

出硕果。创新制度包括:创新人才的培养制度、创新的激励制度、创新的考评制度、创新的约束制度等等。

其次,在着力培养创新人才的创新意识、创新思维和创新技能的同时,还要培养创新人才自身所要求具备的能力。一是管理能力。能够合理地运用现代管理科学的理论、方法解决实际问题,在落实全年的目标责任的过程中不断研究新情况,解决新问题。二是筛选信息能力。在信息高速发展的新时期,各门类信息充满书刊、网络的情况下,能够系统快捷地筛选出用户所需信息,并能把分散的、片段的信息进行组合整理后提供给用户,引导用户使用信息。三是计算机应用能力。随着信息资源的网络化的发展趋势,计算机技术及其应用成了图书馆工作的主要手段,尽快提高计算机应用能力势在必行。四是外语能力。随着经济全球化、一体化的发展进程,文献信息资源共享面也随之扩大和拓展,具备一定的外语能力,才能更好地为各类读者提供服务。

总而言之,图书馆工作人员要牢牢把握时代的脉搏,以改革创新、勇于实践的精神,调整图书馆管理体制,加快文献资源共建共享网络建设步伐,培养一批有潜力的创新人才,就能使图书馆工作在西部大开发的宏伟蓝图中绘上一笔重彩,再度辉煌。

参考文献:

1. 仇杨坪/深化人事制度改革 促进图书馆事业发展/《图书馆学研究》2002.3
2. 郭彦新/我国图书馆实现资源共享的对策/《中国图书馆学报》2002.2
3. 李家清/我国文献资源共享中存在的问题及对策研究/《中国图书馆学报》2002.1
4. 罗映红/信息服务业——21世纪的主导产业/《图书情报工作》2000.12
5. 尹桂秀/论图书馆创新人才的培养/《图书馆》2002.1