

图书馆员的职业生涯规划研究

史姝杰¹, 冼怀灵²

(1.西安科技大学图书馆,陕西西安,710054;2.河海大学图书馆,江苏南京,210098)

摘要:从馆员职业生涯定义入手,分析了影响馆员职业生涯发展的职业观念、岗位聘任、发展动力等问题,着重论述了馆员职业生涯规划的设计和对馆员职业生涯规划的管理过程,提出了建立行之有效的绩效考核体制的设想。

关键词:图书馆员;职业生涯规划;绩效考核体制

中图分类号:G251.6

文献标识码:A

近年来,随着数字化、信息化和网络化的深度发展,图书馆服务体系也在不断转型、变化、创新和提升。新的服务环境、服务内容、服务方式等都需要图书馆把握宏观趋势,设计发展战略,再造服务模式,而其核心是要加强馆员的思想 and 能力建设,提升素质。因此,信息时代图书馆员职业规划设计成为一个重要的研究课题,急需从理论、方法上对该问题开展研究。

1 馆员职业生涯规划

职业生涯规划(简称生涯规划),又叫职业生涯设计,是指个人与组织相结合,在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。

馆员职业生涯规划是馆员发展与成长的关键,需要不断地调整个人职业目标和现实发展的距离。它是一个动态的有机概念,是一个慢慢展开的渐进过程。馆员生涯设计概念作为人力资源管理理论中的一个重要的分支,正逐渐成为现代化图书馆人力资源开发的一个重要方面。新时期以来,我国很多图书馆对此给予了很大的关注和积极的运用,受到领导层和馆员的普遍欢迎。在图书馆改革发展步步深入的今天,图书馆员在逐渐加大的压力面前,也开始对自己的职业生涯进行思考和设计,以求自己的职业生涯比较完满^[1]。

2 馆员职业生涯规划的现状

职业生涯规划对图书馆人来说还是十分陌生的概念,也未得到业界的足够重视,因此,在很大程度上限制了馆员自我价值的实现,而目前图书馆存在的很多观念与制度问题更是严重束缚着馆员职业规划的发展。

2.1 职业生涯规划与职业观念问题

馆员的职业生涯规划一般受职业观念影响较大。就目前来说由于传统的历史观念影响,图书馆一直作为一种低劳动强度、低准入门槛、低福利部门形象存在于社会大众观念中。而就高校

图书馆来说,一直处于教学辅助的层次,与教师和从事科研的技术人员相比,难免面临评定职称、提拔任用等方面的歧视。加之女同志多,由于其生理和心理的特点,影响了其积极性的充分发挥。所以普遍来说,整个从业者缺乏一种事业观意识,缺乏作为一种历史使命感和人生价值实现途径的观念。

2.2 职业生涯规划与岗位聘任问题

岗位聘任是体现一个馆员个人特点和强项,确定职业规划方向的重要体现方面。但现时期仍然存在着只重效益,不重视岗位选择、岗位聘任的问题。岗位选择未能很好地与个人收入效益挂钩,致使不少从事专业性强的分编、信息检索与自动化建设的馆员反而羡慕阅览室的清闲工作。不少高职称的馆员往往聚在阅览室,而刚入馆的青年馆员反而从事业务要求较高的岗位。这种现象的弊端严重地制约了图书馆业务的长足发展,不能人尽其才,阻碍了图书馆员职业的健康发展,打消了青年馆员无私奉献、默默奉献的职业精神。

2.3 职业生涯规划与发展动力问题

职业规划是一个长期的、可持续的过程,需要随着各种因素的变化而变化。目前的图书馆给人的印象是一个与世无争、默默耕耘的场所,缺乏岗位的变动,工作性质简单化。很多人选择图书馆这个职业,不是基于对这个职业的兴趣爱好,而是看中图书馆工作环境的稳定性,缺乏必要的压力。这正是由于图书馆员缺乏必要的职业规划动力造成的,不能很好地随着时代的发展,及时地进行知识结构的更新;不能很好地随着服务对象的调整,及时地进行服务方式的创新;不能随着读者的需求层次的调高,及时地进行业务知识的再学习、再创造,最终造成了馆员职业发展动力不足的问题。

3 馆员职业生涯规划设计与管理

信息时代的图书馆急需一批有能力、有目标的复合型高素质馆员,时代赋予图书馆员的历史使命要求其要对自己的职业生涯进行必要的思考和设计,以求自己的职业生涯的最高完满度和幸福感,满足图书馆员职业要求,减缓职业要求对图书馆员

工作生活所带来的前所未有的压力。

3.1 馆员的职业生涯规划

馆员职业规划的最终目标就是要实现个人职业生​​涯的成功,个人价值的实现。任何规划与发展都是一个长远的过程,需要在通过对自身的分析认识的基础上,制定合理的职业生​​涯发展目标,选择适合的职业生​​涯发展道路,制定相应的方法措施,并付诸实施^[2]。

3.1.1 要进行正确的自我分析

正确的自我分析是馆员职业生​​涯规划的第一步,主要进行的是个人因素的分析,是馆员对自身特点和强项的认识。第一,分析个人的价值取向,坚定走图书馆这个职业道路的信心。第二,分析自身的知识结构和职业技巧水平,以合理地评价自身的专业素养,从而确定适合自己发展的岗位和工作目标。第三,分析自身的特点,包括性格、气质等,从而减少对从事工作的消极影响。第四,分析自身的兴趣长处、喜好等职业倾向,帮助自己更准确地确定所从事的岗位。

3.1.2 要有科学合理的发展目标

在对自身全面科学的分析基础上,馆员就可以制定出适合自身发展的职业生​​涯目标。目标的制定是以图书馆整体发展规划和目标为前提的,个人职业生​​涯的目标是在图书馆奋斗目标实现过程中实现的,因此离开图书馆大方向的目标的职业生​​涯规划是难以取得成功的。

馆员个人的目标设计需要在图书馆整体的指导下完成,若馆员想成为一个网络文献检索方面的专家,但是图书馆近期没有购买相应的网络数据库的计划,这就严重地影响了馆员规划的实现。因此,馆员制定职业规划一定要注意图书馆发展规划这个大前提。

3.1.3 要选择合适的从业方向

通过个人分析和职业目标的选定,馆员就可以选择适合自己发展的相应的职业方向了,但职业方向是一个动态的过程,随着馆员个人发展的不断成熟,需要不断地调整自身的择业方向。例如,一个刚入馆的图书馆学新人,往往选择书库阅览室等方向,但随着知识的积累和自信心的增长,他们就慢慢倾向于专业性强的业务部门。这是一个渐进的选择过程。大方向、大目标确定后,馆员只有采取符合图书馆领域的发展路线,逐步调整和选择自己发展的方向,才能真正取得预期的成功。

3.1.4 要制定实施保障的计划及措施

计划和措施是馆员职业规划发展目标、道路的执行标准和操作规程。馆员要根据自身的情况,针对自身选择岗位的特点和具体要求,明确自己的发展思路,努力进行岗位能力培养,进行业务知识拓展更新。随着职业目标的实行,还要不断地完善发展计划,使之更加系统化、更具有实施性,从而保障馆员成才。

3.2 馆员职业生​​涯规划管理

图书馆作为馆员职业生​​涯规划成长壮大的一级组织,有着不可替代的作用。其必须发挥组织的管理作用,不断地对馆员职

业素质进行培养指导,只有这样,才能使馆员职业规划健康发展。

3.2.1 建立职业从业资格条件

图书馆职业素质的根本问题在于馆员的自身素质问题,而解决职业素养培养的最前沿问题则是从业资格的能力问题。总的来说就是要解决以下两个方面的建设问题:

(1)图书馆员的准入制度。为了规范本行业的健康发展,需要制定合理的准入制度,杜绝“图书馆啥人都能干”的传统观念,按照一定学历、教育背景、资格能力设立从业资格条件,从而提高图书馆员的从业资格门槛,整体提升馆员从业素质。

(2)图书馆岗位聘任制度。针对图书馆现有馆员,根据图书馆岗位的构成及难易程度,合理规定各个岗位从业资格条件,并经过图书馆相应考核小组的考核,合理有序上岗,从而实现人尽其才、择优选用的馆员激励机制。

3.2.2 加强馆员职业素质培养力度

图书馆员的素养培养要着重从馆员的学习能力、心理承受能力、独立创新能力等3个方面综合考察。具体情况如下:

(1)业务素质的培养。业务素质是指图书馆员对图书馆业务知识和技能的掌握程度,全面的科学文化素质和优良的图书情报专业素质是馆员必备的基本业务能力。未来的图书馆员应成为一个“通才”,要在知识的广度和技术的深度方面都提高自己的能力,只有具备了以上的专业素养,才能更好地胜任网络环境下多元化的业务工作^[3]。

(2)心理能力的培养。馆员素质不仅在于他的身体,更重要的是拥有健康的心理素质,它有利于馆员个人能力的发展,有利于馆员正确对待荣誉和挫折。健康的心理素质能有效地控制、调整、激励自己的情绪,保持良好的心态和人际关系,这是事业成功的决定因素。健康的身体、心理素质是图书馆员必须具备的素质,它是馆员做好工作的根本保证。

(3)创新能力的培养。馆员不仅需要掌握渊博的知识和熟练的技能,更要具有开拓性和创造性,只有调动每一个图书馆员的创造性,将其潜在能力充分发挥出来,图书馆的管理和服务才能发生巨大的变化。而要创新就要进行科学研究,只有提高馆员的理论研究能力,才能不断地提高服务质量,才能推动图书情报事业向前发展。

3.3 建立有效的职业绩效考核体系

高校图书馆绩效考评作用主要体现在3个方面^[4]:首先,通过绩效考评为图书馆对员工的奖励、分配提供依据。其次,帮助图书馆组织了解员工个体的成长与兴趣,为按岗匹配和员工的成长创造合理的制度环境。最后,帮助每一位员工逐步形成正确的自我知觉,为自己设计合理的未来发展规划和职业生​​涯。因此,建立科学合理且便于操作的绩效考核体系显得十分必要。目前,实行按需聘岗、按岗取酬的考聘结合的绩效考核制度被证明是行之有效的制度,可以充分调动馆员工作和学习的积极性,满足了信息时代馆员管理创新的要求。

浅议 3G 技术下我国手机图书馆的发展

王晰宇,周中林

(西南科技大学,四川绵阳,621010)

摘.要:概述了 3G 和手机图书馆的概念和特征,介绍了 3G 手机图书馆的模式和我国发展 3G 手机图书馆的有利条件,对我国 3G 手机图书馆的发展进行了展望。

关键词:3G;手机图书馆;发展模式

中图分类号:G250.76

文献标识码:A

移动通信技术的迅猛发展,使手机短信、手机无线上网等迅速普及,而许多信息服务机构也逐渐利用移动通信技术来拓展服务领域。作为传统信息服务机构的图书馆,也抓住了这一契机,手机图书馆自此开始产生。手机图书馆给用户提供了更便利、快捷的信息服务,自产生以来,深受图书馆用户的喜爱。3G 时代的到来,更是为我国手机图书馆的发展带来了新机遇。

1 3G 及手机图书馆概述

1.1 3G 概述

1.1.1 3G 的概念

3G(Third Generation)是新一代移动通信系统的简称。它将无线通信与 Internet 等多媒体通信相结合,支持高速数据传输的蜂窝移动通信技术,大大提高了数据传播速度,同时增加了更大的系统容量。

1.1.2 3G 的主要特征

一般地讲,第三代手机(3G)相对第一代模拟制式手机和第二代 GSM、CDMA 等数字手机带宽更广,有更全面的功能,更广泛的适用范围。它的主要特征有:一是具有高速传输速率,这也是 3G 的代表特征。在室内、室外和行车的环境中能够分别支持至少 2 Mb/s、384 kb/s 以及 144 b/s 的传输速度^[1]。二是拥有较高的频谱利用率,能较好地解决误码率和系统时延问题^[2]。三是支持网络流成为可能,可使用同一部手机实现全球范围的无缝漫游。

1.2 手机图书馆概述

1.2.1 手机图书馆概念

手机图书馆是在网络通信技术发达时代,图书馆以手机为媒介对用户进行人性化、个性化服务,这种服务包括提供信息、信息交流、知识获取等^[3]。手机图书馆由三大部分组成:数字内容制作子系统、数据服务器和系统平台子系统、下载阅读子系统^[4]。

1.2.2 手机图书馆的特征

随着移动通信飞速发展,用户队伍的日渐庞大,而使用手机

参考文献

- [1] 孟建华. 略论图书馆员的职业生涯设计[J]. 图书馆论坛, 2007(2):10-12;38.
- [2] 但碧霞. 赋予时代特色的图书馆人力资源管理研究[D]. 广州:华南师范大学, 2005.
- [3] 周文军. 论图书馆员职业素质的培养[J]. 教育与职业, 2006(29):187-188.

- [4] 全昌淑,金海燕. 再论高校图书馆绩效考评[J]. 当代图书馆, 2010(3):24-26.

(责任编辑:李 敏)

第一作者简介:史姝杰,女,1971年生,馆员,西安科技大学图书馆,陕西省西安市雁塔中路58号,710054.

Study on the Career Planning of Librarians

SHI Shu-jie, XIAN Huai-ling

ABSTRACT: Starting from the definition of librarians' career, this paper analyzes some problems influencing the development of librarians' career such as the professional concept, post appointment, and development momentum, etc., discusses the design of librarians' career plan and the management process of librarians' career planning, and puts forward some assumptions on establishing a practicable and effective performance evaluation system.

KEY WORDS: librarians; career planning; performance evaluation system