

张峻松

论高校图书馆干部素质的考核与提高

ABSTRACT The author thinks that principles for the evaluation of quality of university librarians include the principles of purposefulness, scientificity, standardisation and usefulness. Evaluation should be objective, just, scientific, accurate and comprehensive. 3 refs

KEY WORDS University libraries. Evaluation of quality of librarians. Improvement of quality.

CLASS NUMBER G251.6

江泽民总书记在党的十四大报告中指出:“按照干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的方针和德才兼备的原则,把各级领导班子建设成为忠诚于马克思主义,坚持走有中国特色社会主义道路的坚强领导集体,是保证党的路线的连续性和国家长治久安的根本大计。”这是培养、选拔和考核党的各级领导班子的方针、政策、路线和指导思想,无疑也是高校图书馆领导班子建设的方针、政策、路线和指导思想。加强高校图书馆领导班子建设,不仅仅是要配备具有德才兼备的馆长和副馆长,而且还要有一支革命化、年轻化、知识化和专业化的中层干部队伍,这是图书馆的智囊和中坚力量。有这样一支高素质的干部队伍,高校图书馆不仅能出色完成当前各项任务,而且还为加速我国信息高速公路的建设,顺利跨入21世纪提供一支高质量的干部队伍和业务骨干。因此,加强高校图书馆干部队伍建设,以及提高现任干部的素质并对他们进行定期的素质考核是很有必要的。

1 干部素质考核的必要性和重要性

当前高校图书馆干部素质状况如何?干部素质应包括哪些结构和要素,考核的内容和评

价标准是什么?至今还缺乏系统和明确的依据。因此,根据组织部门对各级党政干部的考核原则和高校图书馆干部岗位职责、特点,通过调查研究,编制高校图书馆干部素质考核表,为客观地全面地考核评价高校馆干部队伍素质提供科学依据和方法是十分必要的。开展高校图书馆干部素质考核工作,可以全面了解干部的整体和个体素质状况,客观评价每个干部素质的差异,扬长避短,为合理使用干部,配备较为理想的群体结构,有针对性地加强干部培训工作,加强干部的科学管理,提高干部整体素质,以适应21世纪高校图书馆建设的需要,具有十分重要的意义。

2 干部素质考核的原则

干部素质考核是一项政治性、政策性、思想性和原则性很强的工作,一定要认真、慎重地对待这项工作,不能草率从事。因此,对高校馆干部素质考核应遵循以下四项原则:

(1) 目的性原则。通过正确评价干部,为知人善任提供了依据。合理使用干部,调动他们的积极性,促使他们保持坚定正确的政治方向,坚持贯彻执行党的方针、政策和路线,坚持四项基本原则,忠诚党的教育事业,献身图书

馆事业。

(2) 科学性原则。考核干部素质的指标体系和办法,要符合上级党政部门干部考核标准和办法,符合图书馆人员素质考核标准和办法,符合高教系统的科学规律,力求做到客观、严明和公正。

(3) 规范化原则。即对干部在思想政治、智能才华、身心道德、工作绩效4个素质结构方面实行规范化原则,以便于组织部门照章考评干部,防止考察干部中仅凭经验印象的主观随意性和多变性,防止任人唯亲。

(4) 实用性原则。即干部素质考核要操作方便,简单易行,便于推广使用。

3 干部素质考核的方法

(1) 实行公开的民主考评方法,克服神秘化、封闭式的考评方法。考评高校馆干部,单靠组织部门考核,是一种单向性封闭式做法,缺乏群众基础。应进行公开的民主考评,将考评对象、目的、内容和方法等公布于众,增加透明度。这种多向性开放式的考评方法,是组织部门考核与群众性民主考评相结合的考核方法,通过这种方式考核的干部,会受到群众的拥护和支持。

(2) 实行客观公正的考评方法,不要凭主观印象,凭经验考评干部。对高校馆干部的考评不能凭领导的印象和经验,不能搞人情关系,更不能搞任人唯亲,要依据干部素质考核的标准、内容和要求进行考评,力求做到客观、公正。

(3) 实行多层次、多形式的考评方法,克服单一的考评方法。考核干部不仅要依靠组织部门考核和群众考评相结合的方法,还要采取互评(上级评下级,下级评上级,同级评同级)和自评(自己评自己)的考核方法。这种多层次多形式的考核方法,具有多种信息的反馈途径,扩大信息范围,力求科学性和准确性。

(4) 实行定性与定量相结合的考评方法,克服单一性考评的片面性。所谓定性是指只注

重对干部素质进行“质”方面的评定,定量是指注重对干部素质“量”方面的评定。无论只强调哪一方面,都难免带有一定的片面性。实行定性与定量相结合的考评方法,沿着“定性—定量—再定性”的考评过程,就可以达到质和量的统一,力求考评工作的全面性。

4 干部素质考核结构及要素

高校馆干部素质考核结构分为思想政治、智能才华、身心道德、工作绩效四个方面。

思想政治素质结构。这是干部的灵魂,在四项素质中居首要的地位。它包括马列主义理论水平、政策水平、政治立场、遵纪守法、廉洁奉公、事业心及工作作风七项要素。

智能才华素质结构。这是干部素质的核心,是做好图书馆工作的基础。它包括业务知识、工作能力、表达能力、思维能力和创新能力五项要素。

身心道德素质结构。这是干部不可缺少的重要素质。包括正直性、意志力、自制力、责任心、相容性、本质状况六项要素。

工作绩效素质结构。这是思想政治素质、智能才华素质和身心道德素质的外在表现,它包括工作效率、工作成绩和群众威信三项要素。

5 干部素质考核的组织实施和应用

高校馆干部素质考核是一项与每一个干部的切身利益密切相关的管理工作,其考核标准运用如何,主要依赖组织部门和图书馆领导科学的组织方法。搞好这项工作,要切实抓好以下几个阶段的工作:

5.1 干部素质考核的准备工作

(1) 根据干部素质考核标准,确定干部素质考核的理论依据,制定干部素质考核表,按照考核标准、要素等所规定内容的权重系数给分。以便评定人员依照干部素质理论依据和素质考核表,科学地对每项要素进行评分。

(2) 成立图书馆干部素质考核领导小组。在院校党委、院校长领导下, 由组织部门与图书馆负责同志组成, 负责具体的考核工作。

(3) 切实做好思想动员工作和组织工作。要积极宣传干部素质考核的理论依据, 明确考核的目的、意义、方法和要求, 使干部们认识其重要性和必要性。

5.2 干部素质考核的具体实施工作

(1) 认真做好评定人员的培训工作, 讲明素质考核表的用法、结构要素、考核标准规定内容和考核计分方法。要求考核者认真负责, 实事求是, 恰如其分地评分。

(2) 考核者要认真仔细地按要素顺序, 阅读考核标准的具体内容, 针对被考核者的“政”、“能”、“心”、“绩”的表现, 对号入座, 慎重给分, 做到公平合理。

5.3 干部素质考核工作的总结汇总

经过考核者认真的考核给分之后, 要对每份素质考核表评价信息进行统计, 综合每位被考核者的素质评价结果。

5.4 干部素质考核结果的反馈工作

高校馆干部素质考核结果的反馈工作, 是考核结果实现其价值的重要手段。可采用口头或评语式反馈形式, 向被考核者反馈考核结果。这样有助于被考核者了解自己, 有利于其发扬成绩, 克服缺点, 提高素质水平; 向参加考核者进行反馈, 让他们了解被考核者考核结果信息, 有利于发扬民主, 调动群众积极性; 向组织部门反馈考核结果, 可作为对干部选拔、升降及奖惩的重要依据。

6 提高干部素质的具体措施

通过对高校馆干部素质的考核, 可以看出全馆干部队伍素质的高低程度。然后针对个体素质结构和整体素质结构上存在的问题, 通过分析, 找出原因, 提出提高干部素质的具体措施。

(1) 要重视人才的发现和选拔工作, 这是

重视与合理使用高校馆人才的前提条件。通过素质考核, 使有真才实学、素质良好的干部有获得发展其才能的条件和机会。建立比较合理的年龄、专业知识、智能和气质结构, 组成跨世纪的多功能的图书馆干部队伍。

(2) 要重视搞好干部的管理工作, 做到制度化、规范化、科学化。要排除“左”的和右的干扰, 识别和选拔干部的形式要多样化, 要把识别、考评、使用干部与其素质考核结合起来。建立图书馆干部的工作考核档案, 定期进行干部素质考核, 使干部的选拔工作建立在科学化、规范化、制度化和经常化的基础上, 提高干部的管理水平。

(3) 要重视对干部素质的培养和提高工作。对高校馆干部素质的培养和提高, 可采取上党校(有许多高校都建有党校)、在职自学、半脱产轮训、定期考核、统一考评、脱产进修、组织参观学习、交流经验、组织科学研究和撰写论文等方法。

(4) 要充分重视高校馆干部队伍建设在学校教学科研中的地位 and 作用, 重视图书馆干部队伍, 采取切实有效的对策和措施, 调整和改善图书馆干部队伍的工作待遇和条件, 使他们安心、专心、热爱和奉献图书馆工作, 成为高校图书馆中流砥柱。有了这样一支具有战斗力的集体, 必将发挥无穷的智慧和力量, 使图书馆在改革开放的洪流中奋勇前进, 进入信息高速公路的高校图书馆事业, 也必将兴旺发达。

参考文献

- 1 国家教委 普通高等学校图书馆规程 1987. 7
- 2 杨玉璞 高校图书馆职能的强化与馆员素质的提高 图书情报知识, 1998(1)
- 3 龚怡萱 安徽省高校图书馆干部队伍状况调查 大学图书馆学报, 1998(4)

张峻松 安徽中医学院图书馆工作. 通讯地址: 合肥市, 邮编 230038.

(来稿时间: 1998-12-08. 编发者: 徐苇)