

图书馆报纸的装订及其管理利用研究

李卫东

(内蒙古赤峰市图书馆 内蒙古 赤峰 024000)

【摘要】本文首先分析了图书馆报纸的装订及其管理的现状,指出当前图书馆报纸采购体系有待健全、文献排列方式有待完善等问题。因此,本文在分析现状的基础上,进一步探讨了图书馆报纸的装订及其管理的策略,具有重要的现实意义。

【关键词】图书馆;报纸装订;管理体系

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2019.11.051

引言

图书馆作为人们日常获取信息的重要平台之一,必须结合技术发展趋势要求,不断进行自我革新和自我优化。伴随着新媒体时代的到来,人们获取信息的途径逐渐朝着多样化、多元化的渠道发展,这在一定程度上促进了信息的快速交流,但同时也为图书馆的改革带来挑战。所以,图书馆必须结合时代发展趋势,改变传统管理模式中的短板,从而有效提高图书馆各类资源的利用效率。当前,图书馆的功能表现在作为资料的存放载体,为广大用户和读者提供相关的阅读服务,包含着对图书馆报纸装订以及相关管理措施,这既是为用户提供全面服务的基础性步骤,同时也是提高图书馆资源利用效率的基础性工作。

一、图书馆报纸的装订及其管理的现状

(一) 报纸采购体系有待健全

考察当前图书馆报纸装订及其管理的现状,应从采购和使用流程着手。对于图书馆而言,要想有效提高报纸及其相关文献的使用效率,发挥出图书馆作为信息平台重要的媒介作用,就应从用户视角出发,立足于不同读者对于各类信息的现实需求,制定各类报刊的采购规划和采购策略,从而有效满足人员对图书馆的需求,促进图书馆报纸及其杂志资源走向丰富化和全面化。但与此同时,这也对图书馆管理人员带来了一定的挑战,因为随着信息技术的发展,信息的更迭速度提高,导致采购员与用户需求存在着一定的信息差。除此之外,报纸以及书本出版商也面临变动,所以导致相关报纸和报刊出现漏订的现象。所以图书馆应结合当前报纸采购体系所存在的不足,不断通过现代技术和现代管理方法,推进报纸采购体系朝着信息化、现代化发展。

(二) 文献排列方式有待完善

利用效率低不仅表现在采购体系的缺乏,同时也表现在文献排列方式上。而文献排列方式对于图书馆而言,是一项具有挑战性和技术性的工作,因为图书馆所采购的报刊种类和数量一般都较为庞大,需要按照既定规则和程序进行上架。如果图书馆缺少一套系统化和程序化的上架方式和上架体系,这不仅会增加图书管理人员的工作量,还会在降低图书馆资源利用效率以及工作人员的效率。而当前图书馆所流行的四角号码排列,虽然能够在一定程度上进行文献分类,但该类排列体系和排列方式无法适应现代化所需,读者根据该类排列方式获取信息的时间较长,所以文献排列方式必须结合用户需求,管理体系需要进一步更新和优化。

(三) 文献利用意识有待增强

由于当前线下图书馆文献利用率普遍较低,图书馆工作人员缺乏自我提高的动能和意识。比如说许多图书馆会存有过期的报刊,为节约工作效率和时间成本,管理员很少对相关文献进行再次开发和利用。过刊依旧存在着利用价值和利用意义的,因此图书馆必须结合当前各类资源的应用状况和应用实际,应该在增强和提高文献利用意识的基础上,通过相关措施和体系来增加用户的使用意识。而对于图书管理员而言,则应做好各类资源的装订和验收等相关程序工作,从而帮助图书馆资源使用对象更加有效率和方便的使用各类资源,发挥图书馆的现实价值和作用。

二、图书馆报纸的装订及其管理的策略

(一) 健全资源管理体系

要有效优化和完善图书馆报纸的装备及其管理策略,首要任务是健全图书馆的资源管理体系,即报纸馆藏体系。报刊的采购作为一项综合性和复杂性工作,是提高图书馆相关资源使用效率的基础准备,同时也是表现图书馆服务性的重要途径。因此图书馆采购人员和管理人员,首先应结合图书用户需求以及图书馆特色,对各类报纸和相关作品进行专业化、特色化的采购,从而形成完善系统的图书馆报纸馆藏体系。但最为核心的是应该站在用户的角度来思考问题,因此图书馆应树立起用户视野,能够结合图书馆用户的现实需求,进行报刊资料的采购和选择,既能够保证图书资源的丰富性和多样性,同时也能够形成别具一格的馆藏体系。

(二) 完善文献排列方式

除了健全资源管理体系,还应做好文献排列方式工作。因为只有做好和完善文件排列方式,才能够帮助读者提高书本选择效率,减少资料查找时间。具体而言,图书馆可以首先采用开价阅览,以《中图法》为标准对各类资料进行判别和分类,然后对不同类别的报纸以及文献进行区分,在区分的基础上通过字母先后顺序进行规整排列。不仅如此,为了方便读者查找资料以及突出图书馆的人性化服务,图书馆可以在报头上进行注明,可以标注报刊名称、目录等相关核心信息。而对于过期的刊物,图书管理人员不能置之不理,应按照科学的方法和系统的流程给予规划和处置,可以参照《当代中国报纸大全》按照刊物的类别进行分类存放。

(三) 优化文献检索系统

要想切实增强和提高用户对图书馆各类资源的使用效率,就必须从用户的触角出发,只有增强图书馆的服务性和便捷性,用户才能体会到图书馆的现实价值。因此,图书馆必须对既有的检索工具进行整理和分析,要保证检索工具刊物和信息,能够方便用户查找。各类刊物在编排时,在坚持编排科学性的基础上,要方便读者,从而有效增强各类资源的利用效率。不仅如此,针对图书馆的重点资源和特点资源,或者说对于用户感兴趣的内容可以建立相关数据库,并且通过设置引擎等方式方便用户检索。

结束语

综上所述,面对当前图书馆报纸的装订及其管理应用现状,只有首先站在用户的立场上,并且能够结合管理技术和现代多媒体技术为基础,进行各个方面的优化和完善,如此才能够提高图书馆各类资源的利用效率,发挥图书馆的现实价值。

参考文献

- [1] 辛海滨. 图书馆报纸记到单自动生成研究[J]. 电脑知识与技术, 2019, 15(33): 41-42+47.
- [2] 张玮. 民国报纸数字化验收常见问题研究——以国家图书馆为例[J]. 图书情报研究, 2019, 12(03): 72-79.
- [3] 吴亚坤. 浅析县级图书馆报纸文献馆藏优化管理[J]. 中国报业, 2017(18): 62-63.
- [4] 范丰花. 浅析图书馆触摸式读报机和报纸自助模式[J]. 办公室业务, 2017(12): 75.

浅谈中学校长教育教学管理

张金

(黑龙江省大庆市红岗区杏树岗中学 黑龙江 大庆 163000)

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2019.11.052

小学生升入初中后,由于学科大量的增多,学生的学习能力必然要随之提升与发展,初中阶段学生逐渐步入青春期,因此在此阶段学生的身心健康的发展的尤为重要,农村孩子在这一阶段的发展出现的问题会更加的,身为农村学校的校长,在这一阶段需要从学校的管理工作中要有改革与创新,根据学生不同的特点安排教育教学工作,并对教师进行合理安排,同时要对其现有的教学设备进行改善。校长要把握正确教育理念、方针尤为重要的是对政策的把握,学校在教育教学中重点有主导作用,对学校每一位教职工积极性要充分调动让其得以充分的发挥,努力促进学校和社会三位一体的协调一致,让每一位学生能够在优越的学习环境中快乐的学习成长。初中阶段对孩子的未来成长至关重要,因此学校在孩子的学习、日常活动以及思想教育等方面都要有合理的安排与管理。身为校长要树立高度正确的教育理念,狠抓教师教学的质量,让每一个学生进入校园有一种荣誉感和幸福感。

学校管理如何达到最理想的效果,校长的管理方式方法尤为重要。下面就我在学校管理的方面谈一谈自己的一些看法。

一、学校管理决策及发展战略

一个学校的办学思想及理念是这个学校的校长教育思想集中体现,学校管理要解决的第一重要的问题就是办学思想,办学思想的端正与否这就要求看校长思想意识形态,以及经营管理通晓,校长要根据自身学校的地理环境合生员结构来谋划学校的发展,在战略上有长期计划,以及学校未来的发展目标,很难想象一个没有发展规划的学校能够培养出优秀的学生来。不是每一个规划理念都适合,因此对学

校的发展规划要认真思考,认真思考适合自身学校的发展特色,首先弄清楚自身学校目前的状况,然后去想我们现在应该往什么方面发展,将来我们又发展成怎样的学校?由此制定出自身学校的办学理念以及发展目标。制定出办学目标及理念后,教师队伍在整个教育教学中的主导地位是不可忽视的,在校长教学理念及目标的指引下,激励教师发挥出自身的热情与动力,培养出优秀的学生。

二、教育教学管理的主导作用

在学校的教育教学中教师是关键的主导,校长要对每位教师有充分的了解,要调动与发挥出每位教师最优势的长处,教师之间还要互相补充彼此的短处。以心换心用真诚之心观察了解每一位教师,制定高效的用人制度,教师才能在教育教学过程中的主导作用发挥出来。根据自身学校的教师年龄结构要组织合理,层次的搭配要合理结构要兼顾年龄,每一个班集体都需要一套教师,如何让每个班级的相应的配套教师师资力量均衡是个难题,同时在本身的一套教师队伍构造出金字塔结构也是一个难题,把正确的人放在正确的位置上,教师的技能才能得以正确的发挥,师生之间沟通才能融洽,只有这样学生的兴趣与爱好才能得到最好的激发,校长在日常工作中善于识人用人。因此对自己的充分了解是校长的工作首要任务,学校的教师是否能够听自己的指挥,能否贯彻校长的指令,这对校长的管理能力也是一个考验,在对每位教师的情况有了充分了解以后,对他们的安排更需要合理,还要更好地把教师凝聚到一起,不然浪费了教师资源,制定出不合适的规章制度对学校来说是一个灾难。学校的工作重点就是教学,每一项工作都要以此为中心来展开,不

可以脱离中心工作随意的开展那就是本末倒置。校长作为学校每一项工作的管理中心，就必须以教育教学工作为中心才能管理好学校。学生的成绩以及各项素质能力发展都是以课堂教育这一途径来实现的，校长对教学改革要重视教学管理，规章制度的制定建设都要强化。校长同时也要不断的学习充实自己，让自己的思维向更高的层次提升，把学校的教育教学提高到更高的维度。

三、校长要有很好的协调能力

社会发展的步伐日新月异，教育教学的发展也非常的快速，除了公办学校以外社会的办学力量也越来越多，学校与社会各个层面的联系也多元化。学校的办学力量与生源竞争白热化，校长的协调能力的强弱凸显的尤为重要，校长的公关能力强学校得到的资源才会多，公关对内要团结对外要合作与发展，校长在内外关系的协调管理能力发挥出来。

学校社会与家庭是一个整体，教育教学的主阵地是学校，社会与家庭是孩子学习成长不可或缺的辅助阵地，面对复杂的社会关系管理工作的手段要强硬，要体现出校长是学校的灵魂，是学校管理的心骨，不仅要有个人的魅力展现，还要有调动管理能力，调动出教室的主观能动性，让教师有强烈的工作主动性与积极性。学校教师是一个整体一个团队，队伍是否有创造力战斗力，要看团队的领头羊校长凝聚力，要及时发现团队的优劣势，放大闪光点缩小黑暗面，让每一位教师在这块教育阵地有施展才能的舞台，让其才能得以施展与发挥，让其梦想通过教育教学得以实现，只有这样才能够体现出校长在这个团队中发挥出真正的价值。

四、学校管理中校长需要注意的事项

团队在发展壮大中会有一些矛盾产生，有矛盾就要化解，不然当矛盾激化就不好处理了，每一位教职工在这个团队中都发挥着相应的作用，校长要注意到每位教职工的发展与变化，要以人为本用心去关爱每一位教职工，要尊重每个人的付出，团队有爱有家的感觉才能凝聚到一起，工作的热情与干劲才会足，教职工在这一才会感到工作有价值，教职工的主观能动性上来了工作就会有热情。校长管理是一门艺术，友好是这门艺术的基础，要让教职工在工作中能完成相应的工作目标，而没有工作惰性需要校长经常与教职工有真心的交流与沟通，只有让教职工把团队当家了，才能把校长当成亲人一样把内心的想法真情倾诉出来，工作的研究

与探讨才会得以有效沟通，互相理解与支持的把校长制定目标在轻松愉快中完成与实现。教育教学中学校长不仅仅是管，同时还是一名服务者，为每一位教职工做好服务，让教职工在这个团队工作中有获得感与幸福感，工作起来动力十足。

校长把每一位教师当作家人来看待，每个人又都有每个人的个性，把你当作家人了并不是对你一味地放纵与迁就，而是用制度管人在不违背原则的基础上体现出关爱，校长是以制度约束人以理服人不是以官压人，这是行之有效的管理方式。校长作为学校的领路人，要一碗水端平，要公平公正掌握好管理的度，管理制度的约束同时加以人文关怀，真心与情感融合在管理制度之中，让校长在制度管理中体现出人情味。以身作则是校长首先要做到表率作用，不能只管人不管己，只拿制度说事在管人方面严格执行，到了自己人上就可以网开一面，这样公平公正就体现不出来了，制度要想合理的运转起来要体现全面性，制度第一约束人首先就应该是校长，这样才能正己立人，同时还要有合理的反馈与完善系统，不可有袒护现象，也不能搞小圈子拉团伙结帮派，只有这样管理制度才能正常的运转起来。

五、教学管理需要不断的创新

任何领域都需要开拓创新，教育教学更需要不断地创新，不跟上时代就会落伍，21世纪需要具有创新能力的人才因此教育就要向这方面发展，培养符合时代的人才，因此从初中就要把基础打好，校长的目标导向就要以此为主。创新不是凭空想象也不是突发奇想，创新要立足于学校特点，把本校的实际情况与创新的可能性可能性结合到位。校长不仅要具有创新精神还要有能付之行动可行的目标计划，教师根据目标计划同样也要有所创新，这样才能给受之对象以正确的方向与目标。

一个学校的管理好与坏，通过学生的整体发展情况展现出来，并不是我们口头上说出来的，而是社会与家长传播出来的，如果中学校长认识不够深刻，方向不够准确，报以陈旧思维总是被动的去改变去创新怎么可能收到好的效果，在其位谋其政校长不可一成不变的走老路，跟上时代发展结合实际情况制定管理制度，树立正确的创新办学理念。校长还要有预见未来的能力，打造一所优秀的学校。

总之，校长对学校的管理要有科学性，同时对管理团队也要有艺术性，科学有效的办学让学校不断的发展壮大，在激烈竞争中立于不败之地。

企业人资管理中绩效考核的问题与对策研究

张 巧 王法治

(国网安徽省电力有限公司检修分公司 安徽 合肥 230001)

【摘 要】绩效考核是企业人力资源管理的重要内容，在企业人力资源管理中发挥着重要作用。现阶段，在市场竞争十分激烈的情况下，许多企业提高竞争实力吸引人才，在人力资源管理中运用科学的绩效考核方法调动员工参与企业发展的积极性，取得了较好效果。然而，仍然有许多企业没有意识到绩效考核的重要性，文章提出几种常用的绩效考核方法，并就其在企业人力资源中的应用情况进行分析。

【关键词】绩效考核；企业；人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2019.11.053

引言

现阶段，为了使企业在互联网教育行业占据一席之地，提升企业的综合实力是势在必行的。而想要达成这一目的，加强对人力资源的管理是最科学、有效的方法。基于此，相关人员就需要从总体管理规划和阶段性管理目标入手，制定具有较高可行性和科学性的绩效考核方案，要求相关人员以此为依据来开展各个环节的考核工作。另外，还需对绩效考核进行深层次的研究，保留传统考核过程中具有价值性和可行性的部分。参考成功的人力资源管理案例和绩效考核案例，结合本企业的实际发展需求，科学地对与绩效考核有关的结果应用与改进、反馈与辅导、绩效考核评价、过程监控纠偏、指标分解、绩效策划、战略研讨等环节进行界定和量化。这样才能够为适合企业发展的全新绩效考核体系的构建提供应用的保障。

一、绩效考核在人力资源管理中的重要作用

(一) 绩效考核是人员激励的手段

考核的基本依据是岗位工作说明书，工作的绩效是否符合该职务的要求，是否具有升职条件，或不符合职务要求应予以降免。通过绩效考核，把员工聘用、职务升降、培训发展、劳动薪酬相结合，使得企业激励机制得到充分运用，有利于企业的健康发展；同时对员工本人，也便于建立不断自我激励的心理模式。

(二) 绩效考核是人员培训的依据

通过绩效考核，可以准确地把握工作的薄弱环节，并可具体掌握员工本人的培训需要，从而制订切实可行和行之有效的培训计划，作为人员培训的依据。同时由于实行了科学的评价体系，对员工的工作、学习、成长、效率、培训、发展等进行全方位的定量和定性的考核，可以决定员工的聘用与否。

(三) 绩效考核是确定劳动报酬的依据

绩效考核是现代组织不可或缺的管理工具。它是一种周期性检讨与评估员工工作表现的管理系统，通过绩效考核可以确定员工的劳动报酬。在人力资源管理中，主管要根据岗位工作说明书的要求，来制订薪酬制度，使得员工按岗位取得薪酬，而岗位目标的实现是依靠绩效考核来实现的。因此根据绩效确定薪酬，或者依据薪酬衡量绩效，可以使薪酬设计不断完善、更加符合企业运营的需要。

二、人力资源管理中绩效考核的作用

(一) 能够更好的完善人力资源结构

企业在经营管理的过程中过度注重论资排辈，使得企业内部人员更换频率较低，在经历一段时间的发展之后，企业的人力资源结构变得更加滞后，无法更好的满足企业的发展需求。在企业实施绩效考核之后，在一定程度上打破了企业之前的人力资源滚利模式，为具有能力的企业员工提供了更为广阔的发展平台，能够更好的激发员工工作积极性。同时，通过绩效考核能够及时更换和淘汰不符合企业发展要求的员工，为企业发展激烈更多高素质的员工。

(二) 工作内容的多样性

企业的工作岗位内容分别有管理岗位的，技术岗位的；管理岗位包括技术管理、财务管理、行政管理、设备管理、营销管理等，技术岗位包括机械操作、手工劳动岗

位等多种岗位。因此企业在制定业绩考核时，需密切结合员工本职工作内容特点。

(三) 能够为人员聘用提供重要依据支持

当前，企业招聘人才的标准是德才兼备，单位的用人标准是知人善用。绩效考核是企业用人的重要手段，也是新时期企业进行人员聘用的重要依据，通过有效绩效考核能够更为全面的判断出企业人员的德才情况，进而根据这些实际情况来分析企业人员具体适合怎样的工作职位，有效提升人力资源的综合利用率。

三、绩效考核在企业人力资源管理中的应用优化策略

(一) 制定科学合理的绩效考核体系

企业人力资源考核标准需要根据不同部门的发展特点来进行制定，明确人力资源绩效考核标准，着重考核员工的思想品德、工作业绩和个人工作能力。另外，为了能够提升人力资源绩效考核成效，还需要根据不同部门发展需求来调整人力资源绩效考核内容。企业管理类、技术工作类、通勤类的岗位职责不同，相应的员工绩效考核内容也不同，需要相关人员对这些情况进行分类评估，并对关键的评估指标进行合理量化，减少员工绩效考核评估的主观性和随意性。

(二) 建立完善的反馈机制，重视并灵活运用考核结果

企业需要给予绩效考核结果以充分地重视，避免绩效考核流于形式。管理者应当及时公开绩效考核的结果，让考核的最终结果与薪资待遇相关联，并根据考核结果对企业的人力资源进行科学合理的调整。完善上下级信息交流的渠道，管理者可以通过正式面谈及其非正式沟通，增加内部交流与沟通，使员工对考核周期内自己的工作情况进行复盘与总结，根据绩效考核的结果，找出员工在工作中存在的不足之处，帮助员工解决问题，提高员工的工作水平。

(三) 考核标准力求科学

在设计绩效考核标准时应该注意定性考核与定量考核相结合，尽量做到量化考核指标，提高定量考核的比重，减少考核主观性。对于确定定性考核的考核标准，应该充分做好职工访谈，全面衡量定性考核的可操作性和客观性。考核标准要兼顾基本标准和卓越标准，基本标准满足基本工作需要，保证职工大多数人可以达到，卓越标准要有更高要求，能最大限度起到激励作用。

四、总结

综上所述，绩效考核工作是企业人力资源管理的重要内容之一，因此科学开展企业人力资源管理中的绩效考核工作对于企业健康发展具有重要作用，并且绩效考核需要企业与职工共同努力才能有效完成。

参考文献

- [1] 刘翠萍. 浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核[J]. 现代营销(下旬刊), 2015(04): 89-90.
- [2] 付春华. 浅析事业单位人力资源管理与绩效考核制度[J]. 人力资源管理, 2012(12): 120-120.
- [3] 张伟. 浅谈事业单位如何进行人力资源管理与绩效考核[J]. 中国外资, 2019(20): 132-133.