

县级公共图书馆人才队伍建设存在的问题与解决措施

赵国华

五寨县图书馆 山西 忻州 036200

[摘要]人才对县级公共图书馆至关重要,它是建设馆藏资源、更新服务模式与管理模式的关键。近几年,我国图书馆事业全面发展,读者阅读需求与阅读模式都发生了极大改变,需要工作人员树立全新管理理念,运用先进服务模式,将个性化与针对性服务提供给读者。然而,当前县级公共图书馆的人才队伍建设普遍存在问题,不利于提高服务质量,制约图书馆发展。因此,有必要研究解决县级公共图书馆的人才队伍建设问题。

[关键词]县级公共图书馆; 人才队伍; 建设问题; 解决措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1313

引言

作为我国基层图书馆的县级公共图书馆,承担很多重要使命,包括整理文献、利用文献传播知识、服务群众文化生活、提高群众文化素养,与此同时,它是我国重要知识宝库,有利于构建公平信息、地区知识差异小、和谐的社会。然而,现在很多县级公共图书馆事业存在停滞不前,甚至持续倒退的局面,究其原因,主要是人才队伍建设与快速发展的公共图书馆出现了不相适应的矛盾。

一、县级公共图书馆人才队伍建设存在的问题

(一) 不合理的队伍结构

其一,不合理的年龄结构。当前县级公共图书馆工作内容丰富,包罗万象,县级公共图书馆的职能得到极大的延伸,各类文化艺术领域的资料都需要图书馆收集、整理,并合理再利用。但是,工作人员薪资待遇和社会地位仍然较低,造成部分高素质人员特别是年轻人没有到县级图书馆工作的意向,现有图书馆出现严重老龄化现象。有些管理员具有较差服务意识,较低专业素质,服务水平低下。缺少创新意识,难以接受新鲜事物,不能充分认识图书馆的自动化与智能化优势。其二,不合理的知识结构。县级公共图书馆内部严重缺少专业人员,不具有相应学习能力,大部分图书馆馆员未经过正规教育培训。管理员结构在很大程度上影响大众对图书馆的评价,大部分群众以为图书馆缺少专业性,技术含量低,造成大学生抵触到图书馆工作^[1]。

(二) 落后管理制度

县级公共图书馆普遍存在编制较少、管理制度落后的问题,但是工作量非常大,节假日不休息,无法分身,严重影响馆员的工作效率和质量。县级公共图书馆隶属于文化部门,上级领导具有决定其事业发展的权利,上级主管部门控制很多方面内容,包括管理制度、办馆方式、下拨经费、人事劳动等。很多县级公共图书馆馆长缺少财权和人权,只能带头做事,不能奖励优秀职工,也没有适当处理工作不积极的职工,主管局负责统一管理职工工资,直接拨到职工个人账户,馆内编制的奖惩制度、目标责任制度等具有形式化特点,没有挂钩于工资。职工干多与少,好与坏没有区别,甚至为长期不上班的职工发放工资,馆长对此无能为力。甚至出现了不想当馆长的局面。现行管理制度相对滞后,不能与时俱进,不利于充分发挥县级图书馆作用和价值^[2]。

(三) 县级公共图书馆总分馆建设问题

县级公共图书馆承担全县总分馆建设与指导任务,专业技术人员严重短缺,使得无法做到在不影响总馆建设的同时,搞好分馆建设。已建成的部分分馆存在形式上的建成,而无实际运行能力的状况。

(四) 馆员具有偏低素质

县级公共图书馆通常不设置专职人员,只有一些馆员经过短期培训,导致分类排架缺少科学性,缺少目录,或者目录不完善,管理比较混乱,读者服务工作水平能力低。除此之外,部分管理员依靠人情关系进入图书馆,具有傲慢工作态度 and 恶劣服务态度。例如,为读者找书时,为避免麻烦,通常敷衍读者,告知图书丢失或借走。

(五) 缺少人员和经费

县级公共图书馆自身工作导致流失人才。首先现在的公共图书馆工作职能和过去相比发生了很大的改变,特别是服务方式的改变,许多职能和文化馆、文联、工青妇、残联、教育等相关部门都有交集,发展空间较大。但是,由于公共图书馆自身人才队伍失衡,又宣传力度不够,造成社会错误认识图书馆,对图书馆馆员价值进行否定,导致优秀图书馆馆员被迫谋取出路。其次,偏低的薪资待遇。优秀的图书馆馆员严重流失也与偏低的薪资福利待遇有关。县级公共图书馆缺少经费,政府投资力度不足,节假日不休息,又没有相应的工资补贴,不能对图书馆员薪资要求进行满足,从而导致人才流失。较少的服务人员,无法将针对性和个性化服务提供给读者,不利于图书馆日后发展与壮大^[3]。

二、县级公共图书馆人才队伍建设问题的解决策略

(一) 县级公共图书馆馆员结构的优化

其一,公开招聘,加强培训。人员是县级公共图书馆开展各项工作的关键,而专业素质对馆员至关重要,因此,必须提高县级图书馆馆员队伍专业素质,这样才能促进图书馆发展。县级公共图书馆应将公开招聘制度落实下去,严格把控招聘环节,对工作人员素质提出高要求。加强培训人才,培训内容包括专业素质、网络化、自动化、新闻传媒等专业知识,从而将坚实基础奠定出来,以便促进县级图书馆网络化的实现。其二,编制人才引进制度,提高县级公共图书馆吸引力,让更多大学毕业生到图书馆工作,促进已有人才队伍学历层次的提高,通过对专业人才的利用,促进整个队伍的发展,更新社会对图书馆的认识,促进良好职业形象的形成。其三,加大对县级公共图书馆的资金投入。政府部门全

面认识县级公共图书馆在各个方面发挥的作用和价值,促进县级图书馆馆员薪资福利待遇的提高,使其对自身价值进行充分认识,积极实现自我价值,将人才留住^[4]。

(二) 更新管理制度

1、岗位管理的实行

在事业单位构建岗位管理制度,将聘用制应用于全体工作人员,突破级别和身份限制,促进事业单位从固定用人转变为合同用人,由身份管理转变为岗位管理。科学设置图书馆岗位,坚持按需设岗、因事设岗原则,将完整岗位说明书制定出来,并以此为依据,招录聘任人员和考核评价。

2、竞聘竞争制的推行

第一,县级图书馆馆长实施竞聘上岗。选拔的图书馆馆长必须满足以下条件,即具备专业知识,精通管理业务,了解当代科学与未来图书馆发展趋势,勇于改革创新,坚持与时俱进。从全社会范围内,招贤纳士,竞聘馆长,突破馆内限制,借助各项测试,将最佳人选确定下来,借助馆长竞聘制度的推行,使更多有才干、有热情、有经验的人才任职图书馆领导人员,实施能者上,庸者下的制度,将良好发展环境创造出来,促进图书馆人才资源的发展。

第二,上任后的馆长应当将竞争制度引进来,将竞争上岗制度应用于馆员中,将馆内各部门工作岗位公开,坚持公平竞争、馆内考核,择优录取原则,将各部门主管与各岗位工作人员确定下来。有利于对复合型馆员学习与晋升空间进行更好保护,充分激发馆员完成工作的热情与积极性^[5]。

(三) 加强县级图书馆总分馆建设中的人才队伍建设

县级公共图书馆总分馆建设是基层公共文化服务体系的重要组成部分。建设县级公共图书馆总分馆时,除了应对建设主体进行明确,更重要的是建设一支服务乡镇、社区的分馆人才队伍。这支队伍经过县级公共图书馆的专业培训后,除了能够担当起分馆的业务指导,而且能够在社区、乡镇充分发挥本地域特点,有计划地制定并开展特色性服务。

(四) 引进高素质人才,加强培训

为了适应县级图书馆转变为智慧型图书馆需求,应有计划引进人才,特别是注重引进和培养复合型人才,他们具有图书馆学、情报学、活动策划、信息技术等方面知识和经验,能够为建设智慧型图书馆贡献更多力量。

县级图书馆从实际情况出发,选拔一批具有较强业务能力、热爱图书馆事业的馆员,为其提供大学深造机会,或者组织馆员参加省级和国家级图书馆学术交流会和各种业务培训班、岗位资格证书培训班等,强化馆员自主学习意识,培养现代化技能,促进馆员知识结构的完善,提高综合服务能力。图书馆依据自身条件和工作需要,强化自学,加强自我修正、提升与完善,有利于将图书馆变成读者、馆员自主学习和终身学习的第二个学校,促进馆员人文素养的全面提升^[6]。

(五) 馆际联合、共享资源

目前,馆际联合、共享资源是有效缓解经费不足、人才不足的最佳途径。它将在很长一段时期内发挥重要作用和价值,促进图书馆事业蓬勃发展。然而,其功能十分有限,

这并不是根本出路,只能一定程度发挥缓解作用。图书馆发展根本出路是借助国民经济的高速发展,国家加大投入,进而实现高度发展目标。需要注意馆际联合、共享资源可以改变区域图书馆事业,创造有利发展机遇,但并不意味减少或不投入资金。各级领导应重视图书馆事业,将其放在应有地位,从人力、物力、财力上加强扶持,保证图书馆能够在两个文明建设中发挥作用,服务于经济建设。

(六) 构建长效机制,留住人才

现阶段,图书馆培养专业人才主要依靠高等院校图书馆专业,然而,这不能对图书馆需求进行很好满足。各省设置图书馆专业的院校较少,无法对本省图书馆学人才需求进行满足。然而,图书馆学专业毕业生很少从事本领域工作,基本没有毕业生去县级图书馆工作,更加凸显出县级图书馆人才匮乏矛盾。为了解决这个矛盾,必须建立知识、品德和技能构成的多层次动态综合体,将图书馆学高等教育工作做好,培养图书馆学专业学生为人民服务意识,倡导毕业生到基层工作,加强建设图书馆复合型人才队伍。

(七) 创建公共图书馆志愿者服务队伍。志愿者服务队伍的存在,是衡量一个地方文明城市的必备条件之一,县级公共图书馆在人员编制少的情况下,吸纳志愿者服务是一项很好的缓解人员过少的措施。政府出台政策也应该把志愿者服务考虑进去,如:优秀的图书馆志愿服务人员在进入企事业单位的公开招录中优先招录,优秀的志愿者也可以享受适当的服务报酬等等。

结束语

总而言之,县级公共图书馆建设是我国公共图书馆发展的基础,在建设书香社会中发挥着巨大作用,因此,必须对其给予高度重视。县级图书馆发展关键是人才,人才决定图书馆未来发展方向。由此看来,图书馆需要更新管理制度和人才制度,将长效机制构建出来,加强引进人才,留住人才,培养人才,从而将坚实的人才基础奠定出来,以促进县级公共图书馆蓬勃发展。

参考文献

- [1] 鞠红耘. 县级公共图书馆人才队伍建设研究——以赤峰地区县级公共图书馆为例[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2017, 33(19): 106-108.
- [2] 黄萍. 少数民族地区县级图书馆人才队伍建设研究与分析——以桂北地区为例[J]. 河南图书馆学刊, 2019, 39(10): 87-89.
- [3] 高峰. 县级图书馆总分馆制下馆员队伍建设管见[J]. 图书馆学刊, 2019, 41(7): 26-30.
- [4] 刘海萍. 大数据时代医学图书馆人才队伍建设的思考[J]. 中华医学图书情报杂志, 2019, 28(2): 65-68.
- [5] 蒋晓霞, 韦显盛. 新合并地方综合性大学图书馆人才队伍建设现状及对策研究——基于G大学的分析[J]. 农业图书情报学刊, 2017, 29(8): 205-208.
- [6] 轩银梓. 关于公共图书馆人才队伍建设的几点思考——以郑州图书馆为例[J]. 河南图书馆学刊, 2019, 39(8): 11-13.