

# 人本管理思想在高校图书馆管理中的落实研究

白一淼

(河南开封科技传媒学院 河南 开封 475000)

**[摘要]**我国高校图书馆逐渐从高校知识集聚地与文化交流传播中心逐渐演化成一种处于高校发展边缘化的“书籍”管理处,它的这一转变使得高校文化交流氛围断崖式下滑。据此,本文以人本管理思想在高校图书馆管理中的落实为研究方向。分析高校图书馆管理现状,试图揭示我国高校图书馆管理中存在的普遍问题,继而论述了人本管理思想在高校图书馆中的落实措施,旨在推动我国高校图书馆全面革新与发展。

**[关键词]**人本管理思想;高校图书馆;图书馆管理;研究与分析

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.07.066

## 引言

图书馆是人类文明发展进程中的“知识库”,在对任何社会和文化都非常重要的交流网中起着联系的作用。从广义角度来看,图书馆的基本目的永远是在有关文字记载知识、思想的交流链条中作为文化交流与传播网络中发挥着载体价值。从狭义角度来看,图书馆是对以信息、知识、科学为内容的图书文献进行搜集、加工、整理、存贮、选择、控制、转化和传递,提供给一定社会读者使用的信息子系统,是信息、知识、科学的社会装置。基于人本管理思想深度讨论高校图书馆管理优化路径,一方面可促进我国高校图书馆管理科学化及规范化,另一方面对进一步加强高校图书馆建设及加强高校图书馆职能具有实质意义。

### 1 高校图书馆管理现状分析

#### 1.1 服务模式的不足

服务模式是高校图书馆发展的重要组成部分,亦是支撑高校图书馆可持续发展及推动高校图书馆变革的重要因素,随着信息资源电子化及网络化发展进程的不断加快,人们对文献资源的需求逐渐以纵深化、综合化趋势发展,导致传统单一且被动的服务方面无法满足大学生阅读需求。较为常见的就是我国高校图书馆服务手段较为单一,在为大学生提供学习、阅读等使用环境方面存在较为问题,同时我国高校图书馆大量工作多以手工完成为主,现代化手段普及率相对较低。加之传统思维方式的支配下,主要以硬件为发展基础,忽视了读者的实际需求,无法将人本管理理念落实到位<sup>[1]</sup>。

#### 1.2 管理理念的不足

改革开放至今我国高校图书馆有了跨越式发展及实质化变革,高校图书馆取得长足发展的同时,管理理念逐渐朝向多元化趋势发展。其中,我国高校图书馆在管理中重物轻人的思想愈发明显。较为常见的就是馆员忽视读者的需求,并过于注重读者对物的使用质量,这种认知上的错误无形中导致图书馆功能价值降低。且随着我国社会电子信息技术的发展,信息计技术为我国各个领域发展及转型提供了有力支撑,其中,信息技术与图书馆融合日臻完善,逐渐朝向电子化、网络化发展。我国高校图书馆为保障图书馆满足现代化、信息化社会需求,通过投入大量资金购买多元数据库,以期实现高校图书馆的智能化发展。但值得注意的是,虽然图书馆逐渐从传统的纸质管理演化为新概念、多功能的现代信息服务中心,但对馆员职业技能及能力的培养缺乏重视<sup>[2]</sup>。

#### 1.3 馆员管理中的不足

图书馆工作人员的重视程度直接关系到图书馆服务工作的质量和效率。图书馆工作具有服务性、主动性、创造性的特点,对它的重视与否将影响馆员的工作积极性。但从实质角度来看,我国高校图书馆人本管理思想存在的不足主要体现在以下几点:

首先,行政管理制度。行政权力决定着体制、人事和拥有资源的分配。由于受高校图书馆管理体制的客观影响,图书馆行政权力过大,学术权力相对薄弱,馆员行政本位思想突出,忽视馆员主体地位,使馆员自我管理、参与管理的水平受到束缚,使其工作的独立性、主动性和创造性大大降低,影响了图书馆的服务水平和工作效率。图书馆对馆员的管理,主要体现在设置和遵守制度上,一是缺乏一套行之有效的机制;二是缺乏对馆员职责不明确、奖惩不力的管理;三是图书馆集体目标与馆员个人目标未能达到较好的统一。在强调服从和统一,个人民主无关紧要,而仅仅是表面上的流动,容易出现“少对下级负责,多对上级负责”的局面,把馆员参与决策的意识与责任感越来越弱<sup>[3]</sup>。

其次,培训制度不足。当前图书馆没有行业准入制度,图书馆学作为一种职业权威正在逐渐丧失。普遍认为图书馆工作“谁都能做”,这与图书馆没有相应的行业准入制度有关,在人员结构上,只要求馆员具有大专以上学历、高学历人才少,而图书馆学专业毕业生在图书馆的比例偏低,往往作为安置学校闲杂人员的边缘部门或实践部门,造成图书馆管理缺乏理论指导。长时间在墨守成规的工作环境下,馆员容易产生倦怠、烦躁、懒惰、服务水平和质量下降。

### 2 基于人本管理思想优化高校图书馆管理的若干建议

#### 2.1 优化服务模式

指导性、服务性是高校图书馆学生阅读服务建设的核心要素,图书馆应着重从学生角度出发,引导、加强学生阅读习惯、阅读兴趣。

##### 2.1.1 构建良好的阅读环境,提高学生对阅读的兴趣

良好的阅读环境十分重要,不仅可以让学生在阅读的过程中产生愉悦的心情,还能有效地调动学生的积极性,让学生积极主动的进行阅读,加深阅读内容的理解与感知。因此,图书馆员在实际工作中,应充分注重学生阅读的环境,要对环境能否影响到阅读进行思考。良好的阅读环境可以激发学生的阅读兴趣,进而形成自主阅读,利用符合现代化阅读的趣开放性情境,引导学生对阅读产生浓烈的兴趣,从而掌握更多的教学知识,为学生日后的学习奠定良好的基础,促使学生全面发展。

##### 2.1.2 选择高质量阅读内容,提高学生的阅读能力

学生读物种类层出不穷,图书馆员应学生选择读物的过程中,要根据学生的实际情况以及读物内容的质量进行引导。促使学生在阅读读物的过程中,可以提高学生的阅读能力、思维能力。图书馆员要尽可能选择适合各学院学生同时思想性较高的读物。丰富的内容不仅可以有效地吸引学生的注意力,更是可以让学生在阅读的过程中提升自身素质,让学生对读物的内容有深刻的了解。此外,图书馆员可根据各院校学生阅读记录及习惯,将各专业较为重要的图书进行推进,通过引导学生阅读高质量数据,可以培养学生阅读能力及知识水平。

### 2.1.3 加强专业性指导

在引导学生阅读兴趣的过程中,也要注重培养学生的良好阅读习惯,促使学生在阅读中学会知识,实现阅读有效性的同时,对促进高校阅读氛围及发挥图书馆职能<sup>[4]</sup>。

### 2.2 加强图书馆员综合素质

图书馆如想将人本管理思想落实到具体管理中,就要在现有的图书馆员的业务能力、综合素质上进行全方面加强。

首先,馆员不仅要图书馆、图书资料进行全面的了解,还要对不同学院学生的读物有全面的认知,可以引导不同程度的学生、不用兴趣的学生进行阅读;

其次,图书馆员必须具备良好的组织管理等有关经验,可以科学、合理且专业的组织、引导学生开展阅读活动,对不同学院、不同层次、不同专业的学生的阅读需求有充分的认知,进而组织、规划开展针对性、层次性阅读活动,为学生提供及时性帮助。

最后,图书馆员要具有良好的文化素养。在学生阅读活动服务的建设中,馆员的文化素养将直接决定了学生的成长。如馆员具有良好的文化素养,可以在阅读中潜移默化起到引导作用;如馆员不具备良好的文学素养,在对解答、引导中,所具备的专业性、文学性将呈现差异化。

此外,文化素养较高的图书馆员,自身具备了丰富的情感,可以有意识、有目的地为学生创设温馨、愉快的阅读环境,关爱、照顾不同学生的多样需求。因此,高校图书馆想要建立高效、专业的服务体系,就要打造专业、高素质且具有耐心、热情的图书馆员。面向学生提供服务的馆员,在具备良好专业能力的同时,也要具备一定的创新意识。鉴于此,图书馆应加强人才吸纳政治,制定相应人才队伍建设策略,重视专业人才的日引入。与此同时,也要建立有效培训机制,拓展人员专业能力,以此推动高校图书馆将人本管理思想落实。

## 2.3 优化图书馆管理机制

### 2.3.1 健全管理体系

当前高校图书馆薪酬制度处于经济大背景下,需要积极地由单一型管理模式向复合型转变。基于这样的背景,高校图书馆应运用新的薪酬管理体系,充分发挥薪酬策略的激励作用,提高图书馆工作人员满意度。此外,员工的结构需要有一定的规律性,在同一种岗位上可以运用同样的激励机制,根据岗位职责制定相应的激励方案。针对这种情况,高校图书馆采用单一的物质激励模式效果并不明显,需要把精神激励模式与物质激励模式有机结合起来,真正调动了员工工作的主动性和积极性。要调动员工的工作积极性和主动性,必须遵循思想教育的先导原则,将灵活的思想教育贯穿工作环节,确保员工的工作积极性得到提升。更加需要坚持按劳分配的原则,从而营造一个奖罚分明的良好氛围。高校图书馆管理人员应从物质激励和精神激励两个方面着手:一是物质激励,人工作动机为了满足自身的需要,获得经济报酬,通过金钱和物质的激励来完成所需的工作,物质激励方式依然是高校图书馆常用的激励手段。第二,精神激励。高校图书馆工作人员在完成工作后希望得到肯定,有争取荣誉的机会,希望得到他人的正面评价和相应的尊重,并成为与他人建立良好关系的桥梁。合理使用荣誉激励高校图书馆员工,可产生良好的激励效果。

### 2.3.2 建立评估机制

由于传统管理模式刚性较强,导致管理细节缺失,最终结果比较片面。要想有效地改进上述问题,在融入多元评价体系的基础上,还要进一步强化图书馆管理机制、构建多元评

估主体、完善评估运行机制、优化评估反馈机制。原来在评价员工绩效时,一般都是按照管理者的主观判断,没有把公平、公正以及公开的理念贯穿于整个高校图书馆内部,造成图书馆内部管理混乱的局面,构建图书馆的考核机制,一方面要制定好长期的、短期的发展目标,建立符合图书馆总体发展方向的考核机制,使员工能够在这样的考核机制下不断地为自己的考核结果而努力。此后,高校图书馆管理人员要经常与员工保持沟通,充分尊重员工的进步意愿,使考核指标更具灵活性,并鼓励病人加入员工考核机制,从根本上提高员工对自己工作满意度。二是考核制度的建立要有审时度势,遵循立足实际的原则,保证考核的内容能与当前员工的工作状态相一致,同时也要体现不同专业素质下员工的考核结果。另外,高校图书馆应将内部激励与外部激励相结合,让员工在薪酬福利待遇、晋升等方面得到相应的外部考核,确保员工通过自己的努力和学习而产生满足感,进而获得内在激励。

### 2.3.3 引入信息化技术,加强智慧服务

高校图书馆可引入智慧服务,如智能采访、智能图书推荐、智能图书检索、智能情报分析等。智慧图书馆涉及智能技术和图书馆员的智慧等两个关键性要素。要根据实际情况将技术特别是人工智能技术与馆员做出有机结合,紧紧围绕图书馆的业务和管理的实际需要,精准把握具体服务需求,将技术优势与馆员智慧巧妙融合,以此将人本管理思想观测落实。例如,从前的图书馆智能采访通常依据馆员的人工判断,所取得效果十分有限。如能够从实际出发应用语义和大数据分析,不仅可以更好地满足学生需求,同时也可根据智慧服务采集数据进行分析对相关图书馆管理工作进行调整,以此将人本管理理念落实。

## 结论

综上所述,本文基于人本管理理念优化高校图书馆管理方式,完善传统管理不足的基础上,推动我国高校图书馆持续发展。高校图书馆作为高校发展及文化延续的重要组成部分,它以知识密集型特征的信息组织方式将先进文化观念传递给学生,基于人本管理思想优化高校图书馆管理,通过对文化知识的收集、储存、管理和传递来开展社会教育活动,以此满足学生对于科技文化知识的具体需求,进而促进学生文学素质及综合素质的提升与发展。

## 参考文献

- [1]程玉.新时代高校图书馆育人功能探索与实践——以太原师范学院图书馆为例[J].山西青年,2021(06):81-82.
- [2]张辉.人本管理思想在高校图书馆管理创新中的应用[J].长江丛刊,2021(05):101-102.
- [3]梁田.高校图书馆管理创新中的人本管理思考[J].经济师,2021(02):203-204.
- [4]李梦阳.人本管理思想在图书馆管理中的应用路径探析[J].佳木斯职业学院学报,2021,37(02):45-46.
- [5]黄红兰.人本管理思想在县级图书馆管理创新中的应用[J].办公室业务,2020(21):169-170.

## 作者简介:

白一淼(1981—)女,河南巩义人,毕业于河南大学,硕士研究生,现任职于河南开封科技传媒学院,讲师,研究方向:教育技术学,图书馆学。

基金项目:本文系河南大学民生学院教育教学改革研究与实践项目《转设前提下的民生学院图书馆建设最优途径研究与探索》研究成果之一,项目编号:MSJG-2020C-116