

改革·建设

● 郭向东

图书馆改革的心理研究

图书馆改革是人参与的实践活动,受人的心理因素的影响与制约。探讨改革中人的心理活动规律,可以调动和保护广大图书馆工作者的积极性,使改革不断深化。

一、图书馆改革的心理分析

对图书馆改革,如同对其他社会变革一样,不同人往往持不同态度。研究这种态度差异及其深层心理基础,是分析改革过程中人们心态的一项重要内容。当前,对图书馆改革所持的态度大致有以下3种:

1. **关心、支持并积极参与。**这是理想的态度。持此种态度的人对改革怀有极大期望,有极高的热情;主动关心改革发展动态,广泛收集有关信息,积极投身改革实践,支持、参与各项改革活动,敢于承担风险,勇于探索新路,即使遭到挫折也不灰心丧气,坚韧不拔、百折不回。这种人在数量上并不占优势,但在改革大潮中,却是一批最勇敢的弄潮儿,起着带头人和开拓者的作用,是改革中的骨干队伍。

2. **徘徊、观望或消极等待。**这是较为普遍的态度。其表现主要是,对改革缺乏热情和主动参与精神,对改革的意义和目的认识不足。他们绝不是改革的反对者,只是扮演了旁观者的角色。在领导的带动下,他们也能参与某些改革活动,但是比较被动,很少表现出高度的责任感和创造性。他们更多地期待改革条件的成熟,往往寄希望于上级的英明决策,自

己不想承担任何风险,当某项改革获得成功并产生了一定的影响时,他们中的一大部分可能会发生某种积极的转变:由消极等待变为主动关心,由徘徊观望变为主动参与。

3. **困惑、抵触或漠不关心。**这是消极的态度。其表现主要是,对改革的意义不甚了解,对瞬息万变的社会发展进程不大适应,对改革进程中一幕幕纷繁复杂的场景,时而困惑,时而悲观,时而表现出冷漠和超然;不仅自己无所作为,而且时常有意无意地扮演反对者的角色;对某些触犯自己利益的改革措施常常挑剔和抵制。在改革大潮推动下,这些人中的一部分可能会摆脱困惑,改变态度,加入改革行列。

对图书馆改革之所以会有各种不同态度,其原因虽十分复杂,但其中社会文化背景和社会心理因素的作用却是显而易见、不容忽视的。制约人们对待图书馆改革态度的因素,大约有以下几方面。

1. **职务地位差异。**所处地位不同,常会导致对图书馆改革的态度和对不同问题关心的程度有明显差别。例如,一般来说,当某项改革措施确有把握取得成效时,图书馆领导往往会表现出极大的热情,给予多方面的支持,而当情况相反时,他们的态度就会十分谨慎。图书馆职工最关心的是对自己工作成绩的评价和一系列与此有关的名誉、待遇等问题。改革措施只要有助于这方面需要的满足,就可能得到支持;如果不能解决这方面问题,反而平

白增添了工作负荷,可能会受到他们的冷淡对待。他们追求“公平”,但所追求的公平有时带有一定的主观色彩。

2. **环境气氛差异。**这里说的环境气氛有宏观微观之别。宏观的环境气氛指一个地区(包括省、市、大行政区等)所特有的气氛和风气;微观的环境气氛则是指一个单位或一个团体内部的气氛与风气。不同环境,人们对改革的态度往往会有明显的差别。如沿海开放地区和教育先进地区,图书馆改革的步伐比较快、比较大,人们对图书馆改革的态度也比较开放,比较主动。而内地或一些教育落后地区,某些图书馆改革的步伐比较慢,人们对改革的态度也比较保守,比较被动。造成这种差异的深层原因同文化背景、观念差异、经济、政治改革的影响等因素都有一定关系。

3. **领导态度差异。**凡是领导者态度明朗,观点鲜明,能高瞻远瞩,身体力行,扎扎实实办实事的地方,图书馆改革就比较容易打开局面。反之,领导者态度暧昧,观点模糊,无见识、无魄力,办事瞻前顾后,犹豫不决,必然暮气沉沉,一潭死水。领导者对改革的态度是一个关键的因素。

4. **改革阶段差异。**改革的不同阶段,人们的态度会表现出差异。一般说,改革初期,支持者和参与者常常是少数;到中期以后,支持者和参与者就会显著增多。究其原因,主要同改革目标日渐明晰,改革成效日渐显著和从众心理有关。

对改革的不良态度是妨碍改革顺利发展的重要的心理障碍。造成不良态度的原因十分复杂,从个体心理的角度分析,主要有以下几方面。

1. **观念陈旧。**认识跟不上时代,受传统观念的束缚,对改革中涌现出来的新观念、新事物不理解,采取抵触、抵制态度。

2. **习惯与定势。**多年形成的行为习惯和态度定势一时适应不了新的要求,产生一系列的心理冲突,表现为困惑、徘徊和游移不定。

3. **压力与焦虑。**改革中各种矛盾和压力的困扰,使某些人长期处于紧张、焦虑的状态,很容易导致各种心理疾患。这可能影响到对改革的态度。

4. **挫折反映。**改革中行为上的挫折很容易导致心理挫折的发生。这时可能会诱发一些消极的行为反映,如畏缩、冷漠、攻击等。

为使改革顺利进行,必须努力克服心理障碍,转变不利于改革的各种不良态度。通常可以采取以下措施。

1. **理论宣传。**通过对改革理论的研究、讨论和对新思想、新观念的大力宣传,向职工灌输改革意识,使职工深刻了解改革的必要性、重要性、迫切性,了解改革的目标、途径、措施和方法,消除职工因对改革缺乏了解而引起的不满和抵触等情绪。

2. **实验示范。**为了使改革少走弯路,也为了使改革方案更切实可行,常可采取小范围实验,大面积推广的方法。经过科学实验证明是正确、合理、可行的方案,一般比较容易被接受,因为它有证可查,有据可依,有助于消除职工的疑虑心理。

3. **政策鼓励。**改革的一项重要内容是要建立一个能够不断自我更新的激励机制。在建立和完善这样一种激励机制的过程中,运用政策的导向作用来鼓励革新,是一种经常使用的有效方法。对积极改革,大胆创新的探索者,实行一定的物质和精神鼓励是完全必要的,可以鼓励改革者,教育旁观者,有助于形成一种改革光荣、保守落后的舆论。

4. **行政约束。**对那些因认识一时跟不上,行动上比较消极被动的人们来说,通过行政要求和某些规章制度适当加以约束,是一种转变态度,减少行为阻力的有效方法。在严格的制度约束和管理要求下,可以逐渐形成某种行为习惯和态度定势。在这一过程中,态度的认知成分和情感成分也会产生一定的变化,最终导致整个态度结构的改变。

二、图书馆改革的心理势

图书馆改革的心理势是图书馆改革实践中普遍存在的心理现象。“势”就一般意义而言指事物表现出来的状态或趋向。把“势”这一概念引进图书馆改革的心理研究,主要指主体参与改革活动的心理趋向和强度。它是一种心理准备状态,反映主体将会产生什么样的和多么强的心理倾向。

图书馆改革的心理势是图书馆改革心理动力的一种重要形式。当主体在环境影响下看到了图书馆现状与社会发展对图书文献的需求之间的不协调状态,接受了符合社会发展对文献要求的新的图书馆目标,在两者间产生了心理“反映差”,并内化为改变现状,实现新目标的欲望和要求时,一种符合图书馆改革要求的心理势便初步形成了。

图书馆改革心理势与图书馆改革的动机有密切联系,但又有差别。心理势是一种活动倾向,动机是推动人采取行动以达到一定目的内在动因。动机要以心理势为基础;只有在形成某一心理势的基础上方可产生相应的动机。动机对行动的驱动作用比心理势更直接。主体形成某一心理势之后,不一定产生行动,只有当动机行成之后,才可能产生相应的行动。

图书馆改革的心理势有3个特征,即方向性、强度和稳定性。

方向性指心理势所指的方向,这是决定心理势性质的关键。如果心理势的方向与既定的改革目标一致,它就是积极的,就能对改革起促进作用。如果它的方向与改革不一致,那就是消极的,可能阻碍改革。

强度指心理势趋向某一目标的强烈程度,是反映心理势水平的重要指标。心理势强度与改革的关系取决于心理势的性质。一般来说,具有积极的高强度的心理势的人,表现出的改革积极性、自觉性就高。要激发职工改

革的积极性、自觉性,就要在积极的方向上增加心理势的强度。

稳定性指具有一定方向和强度的心理势在时间上所保持的长短的特性。稳定性与强度关系密切。一般说,强度大的心理势稳定性大,不容易发生改变。能够不断积极强化的心理势稳定性也大。要使人们的心理势保持稳定,对改革产生持续不断的促进动力,必须采取各种方式不断强化。

图书馆改革心理势大致有如下3种类型:

1. **理智型**。它主要由理智因素构成,依赖于对改革的正确理解。由于充分认识到图书馆改革的必然性、重要性和迫切性,产生了要求改革的强烈愿望,这种愿望可转化为一种心理参与力量,形成较强的改革心理势。改革行为受认知因素影响较大,在改革中表现出很强的理智性和自觉性,一般很少受感情冲动的影 响,处理事情比较冷静。

2. **情意型**。这种类型的心理势主要由情意因素构成,依赖于对图书馆现实种种弊端的不满情绪,并由此外化出改革行为,变为较强的心理势。通常是直观地感受到了改革的必要性,在改革中表现出很强的非理性特征,热情高,行为发动快,动力足,但有时具有一定盲目性,稳定性较差。

3. **理智—情意型**。它的形成往往起始于理智,即对改革有正确认识,然后与情意因素结合,产生了改革的心理势。这种类型兼备了前两种类型的特点。改革行为既有较强的理性成份,又有强烈的情意色彩,对改革的目标、程序理解深而快,改革的热情高,动力足,不怕失误和曲折。应该努力使人们形成这种类型的心理势。

图书馆改革心理势不是自发产生的,而是通过一定的外在因素的影响形成的。理想心理势的形成一般要受如下因素影响:

1. **契机**。契机就是最佳时机。从外部条件来看,图书馆改革的最佳时机应当是每一次

社会变革的初期和后期。这是因为,图书馆改革的原动力来自社会的发展与变革。图书馆作为一种为社会培养人才服务的场所,既可以通过为政治、经济服务,从而间接地为生产力的发展服务,也可以通过发展科学技术,提高劳动者的素质,直接为生产力的发展服务。社会变革的初期,对新思想、新观念的传播和改革人才的培养有特别紧迫的需要,此时对图书馆提出的要求主要是要改变服务落后和不适应成份,尽而向全方位、高质量、高效率的目标奋进。此时改革的紧迫性是非常突出的。社会变革的后期,社会政治、经济等方面的变革已具雏型,社会对图书馆改革提出了更加明确的要求,强调图书馆为政治、经济服务的重要作用。

如从内部条件看,图书馆改革的最佳时机应当是每一次社会变革的中期。改革过程是一个新旧交替过程,不可避免地要经历一个新旧观念相互摩擦,新旧体制相互碰撞,新旧矛盾相互冲突的阶段。这些摩擦、碰撞和冲突必然要反映到人们的头脑中,形成一种矛盾冲突困扰紧张的心理状态,这种状态会使人产生紧张、焦虑、困扰、不安,但同时也为改革旧观念,接受新观念创造了有利条件。只有对自己的认知体系作一番彻底的调整,才可能重新恢复心理上的平衡。改革初期,正是各种新旧事物冲突最激烈的阶段,对大多数人来说,也许还来不及调整和适应,有时甚至会感到无所适从。到改革中期,这种状况会有明显改善,新思想、新观念已逐渐被多数人所接受,改革的大方向也比较明朗化,尽管在许多方面还不很稳定,但总体思路已经形成。这时人们的基本心态已不再是困惑不安,而是要思考今后的发展趋势和蓝图设计的合理性与完善性。在这种情况下推行改革,可收到事半功倍的效果。

2. 转化。转化是指改革参与者在对待改革的态度上所发生的转化过程。转化是形成改革心理势的重要基础。它包括观念的更新和

定势的改变。

观念更新是人们头脑中进行的一场革命。任何一项改革都必须以观念更新为先导。所谓观念更新,实际上就是对人们的认知结构所进行的一番改造。这是促使其态度发生转变的先决条件。在这一过程中,新与旧、先进与落后的观念之间存在着明显的对立,不对旧思想、旧观念进行一番深刻的批判,新思想、新观念的确立是不可能的。更新观念的过程首先应是批判旧观念的过程。比如,图书馆传统的服务观把读者看作是被动接纳的客体,而现代的服务观则认为读者是图书馆的主人,是主体。不彻底破除传统的服务观,就无法确立现代的服务观。在另一种情况下,不存在新旧观念之间的对立,新观念的提出只是建立在对旧观念加以扩展或重新认识的基础上。这时最需要的就不是批判而是宣传。比如,对图书馆功能的理解就经历了一个由片面到全面的发展历程,其中图书馆的发展功能与选择功能并不是对立的,只是图书馆价值观的新扩展。

在观念更新过程中,不论是先破后立,还是破立结合,其心理机制都是通过新信息的输入,引起主体认识结构的失调,由此产生一种恢复平衡的内在动力,促使人们去接受新思想和新观念。美国社会心理学家费斯汀格提出的认知失调理论对这一现象进行了概括,并提出消除不协调的方法主要有3种:改变行为、改变态度、引进新的认知元素。这几种方法在观念转变过程中都有重要的实用价值。

认知因素改变后,一般会带动情感和意向因素发生相应的变化。在这一变化过程中,往往会因原有态度与行为定势的影响而遇到阻力,这时就需要借助某种高强度刺激来改变原有定势。

改变原有定势可以通过各种途径,采取各种主法。但比较常用的方法主要有以下几种:(1)宣传鼓动,大造声势。即采用集中宣传

的方法,在一段时间内围绕一个中心大造声势,这样可以形成一种舆论氛围,对人起到强烈的感染作用。(2)参观访问,树立典型,即通过榜样的提供,进行同类比较,取得强烈的对比效应,对人起到震动作用。(3)严格考核,超级强化,即将符合新观念的行为方式具体化为若干行为准则,根据考核结果给予大刺激量的正负强化。也就是通常所说的重奖重罚。

3. 引发。仅仅有了改革的愿望和正确的态度并不能保证全体职工都能自动地投入改革实践。要使愿望变为行动,还必须经过目标诱导,这是改革行为的引发环节。为了更有效地引发人们的改革行为,必须遵照一系列心理学原则来提出和设置改革的目标。其中最重要的原则有:(1)价值性原则,即目标本身必须对推动图书馆改革具有实际的价值;(2)可行性原则,即目标必须确有实现的可能;(3)系统性原则,即目标应当形成一个完整系统,而不应是孤立的或片面的;(4)最小阻力原则,即实现目标时所可能遇到的阻力和障碍应当越小越好。按照上述原则设置改革目标时,应当注意做到:所设目标既要改革也要对图书馆工作者有实际意义;长期目标既要有一定的理想性和鼓动性,又要有可行性;短期目标既要明确、具体,又要连续不断,形成一个不间断的目标链;既要考虑到目标实现的有利因素,也要考虑到不利因素。经过全面考虑后提出的目标能对行为主体起到更有效的引发作用。

有意识地对心理势加以调节,是图书馆改革得以持续和完善的另一个重要方面。举例来说,对改革心理势中方向性的认识和把握就不是一次完成的。改革中,既要找到切合实际的有效方法,又要规划出清晰的未来前景,解决好这两个问题常常是困难的,需要反复实验和探索。有时,还会出现暂时的利益倾斜,这又往往造成人们心理上的眩惑,似乎改革背离了原来的方向。遇到这种情况就需要人们通过学习,正确认识困难,正确对待失

误。

另一个重要问题是自我调节。人对自己的认识并不是一次完成的。改革实践中,我们自认为已克服了的某种心理障碍会突然冒出来,也许对此没有思想准备,或者根本没有意识。在这种情况下,我们可能会把问题归于自身之外,从而影响情绪,进而影响心理势的强度和稳定。改革中要时时注意反省自己,既要注意以上性格方面的干扰,也要注意不断学习,以防传统观念破除后,在建立新观念所需的知识相应不足的“转变真空”的出现。为了使得调节更加有效,在注意调节内容的同时,还必须注重调节工作方法,可用的方法例如:

1. 兴趣诱导。主要指宣传中要注意宣传对象的接受程度和方式,以便人们感到自然,避免强制性灌输。

2. 暗示。对改革的意义和内容有时并不能通过几次宣传和学习就为改革参与者完全接受。需要将这些内容结合到改革参与者的日常工作中去,进行层层暗示,让他们逐渐地对此加以认识。这种方法尤其适用于改革参与者接受能力较差的情况。

3. 目标牵挂。改革进行中,常常会发现参与者由于各种原因会自觉不自觉地偏离改革的目标。需要适当作些提醒工作,将他们的心理活动定势不断地集中到改革的目标上来。但应注意,牵挂要自然,避免强拉硬拽,不要使他们的心理定势形成“转正障碍”。

4. 强化。对改革中的成绩要及时加以肯定、称赞。作为改革的领导者,对职工群众的改革热情、改革思想和作法都要有所觉察,并给予鼓励,既要注意适当的精神鼓励,也要注意适当的物质奖励,以满足广大职工的多方面需要。

三、图书馆改革的心理承受力

一项改革措施的出台常会引起不同反响,有誉有毁,有褒有贬。这除了说明措施有

待完善,还表明了人们对改革的心理承受能力不同。为了顺利而成功地进行某项改革,必须设法提高人们的心理承受能力。

图书馆改革心理承受力是指参与改革的人员对改革的心理适应和反应能力,是一系列能力的复合体。其中最主要的有以下几种:

1. **对图书馆改革的理解能力。**它指的是对图书馆改革的认识水平。一般说来,越是能够理解的东西越容易接受。对改革理解能力强的群体或个人,改革承受能力较大。

2. **对图书馆改革的应变能力。**主要是指参与图书馆改革人员在面临出乎意料的情况时,重新控制环境和自我的能力。任何一项改革都意味着在一定程度上的探索和创新,意味着人们在一定意义上放弃已经熟悉的条件与方法,学习新的知识,熟悉新的条件,掌握新的方法,探索新的领域。在探索未知领域的过程中,既有成功的欢乐,也有失败的压力、痛苦和困惑。面对重重困难,有人缩回了头,有人变得谨小慎微,疑虑重重,这都是不同应变能力的反映。应变能力建立在创造能力基础上,并受个性品质制约。独特的、灵活的思维方式是应变行为成功的基础,个性品质上的独立性、批判性、自信心和果断性则是应变行为成功的保证。成功的应变行为可使人变得更加自信,使心理承受能力得到强化,而失败的体验使人变得消极,并使心理承受能力降低。

3. **对图书馆改革的耐压能力。**它指参与改革的群体和个人对图书馆改革的变动所能忍受的压力范围。耐压能力有一定范围和一定弹性,在一定的压力范围内,可以表现出正常的行为。如果改革变动过大,或施加的压力时间过长,人们的改革行为就会出现异常,或是冷漠、麻木,或是出现攻击性、反抗性行为。例如,如果改革的周期太长,使人长期体验不到改革成功带来的快乐,人们就会由于看不到希望而变得灰心丧气,甚至对连续不断的改革刺激产生抵触情绪,刺激越强,越可能激起

不良反应。

4. **对图书馆改革的认知、情绪和情感等反应的综合平衡力。**认知上接受不了的可以从情绪上得到安慰,情感上是消极的可以通过合理的认知去得到补偿。良好的心理承受力可以弥补上述三种能力的消极方面。

心理承受力的发展和变化受多种因素的影响,包括:

1. **对图书馆改革的态度和价值取向。**态度是决定人的心理活动方向的直接动力,价值取向则决定人们行为的目标和方向。它们是心理承受能力的直接相关因素。有利于读者和馆员的改革会使心理承受能力相应地向正面发展,而如果人们看不到改革带来的利益,则往往会弱化心理承受力。如果改革的结果侵犯了大多数人的利益,群体的心理承受能力就会崩溃,产生诸多的消极行为。图书馆改革中的利益关系与经济领域改革中的利益关系有很大差别,后者更多地涉及人们的经济利益,具有直接性、明显性和即时性特点,前者则涉及人的精神利益,具有间接性、隐晦性和延迟性特点。但无论如何,价值规律也在图书馆改革中起作用,这要求领导者予以高度重视。

2. **图书馆改革的透明度。**如果一项改革决策的透明度较大,群体或个体参与决策的程度较广,对决策的价值、目标和实现的方式、条件等有较充分的认识,其心理承受能力就会相应提高。

3. **传统保守思想的制约。**传统保守思想制约着人们的心理承受能力。它看不见,摸不着,然而却实实在在地制约着人们的心理承受能力。传统价值观与改革所要确定的新价值观的差别越大,心理承受能力就越弱。了解人们对一项改革的心理承受力,必须首先了解新旧两种价值观体系的冲突程度,对传统保守、封闭思想给社会进步和发展带来的弊端进行剖析,使人们摆脱旧传统,树立新观念,在此基础上有意识地增强心理承受能力。

要增强人们的心理承受能力,必须将改革的速度控制在人们心理最大承受点左右。在诸多的改革方案的实施中,应先突出一两项改革,不应期望人们能同时接受众多的改革,应选准突破口和成功点。要搞好舆论宣传。应有充分的理论准备,应将改革的目标、步骤、有利条件、存在的困难以及可能出现的后果告诉群众,让他们心中有“底”。要讲求宣传的艺术性。做宣传工作时,一是要把握调动群众改革热情的分寸,防止报喜不报忧,吊群众的胃口;二是宣传与改革要同步或超前进行“预防注射”,如果能使改革的理论宣传走在前面,进行能动的引导和必要的交底,就能保证改革顺利进行;三是要注意宣传的多样化。人们的情况不同,对改革的心理反映也不同。针对不同的心理反应,要选择各自乐意接受的方式;四是要有战略眼光,眼界要开阔一些,宣传范围要大一些,不要头痛医头,脚痛医脚。人们的心理在改革中出现不稳、认识偏差、态度异常,除有动机与需要的作用外,很重要的是自我封闭,信息渠道狭窄,信息来源不正常,信息本身不可靠。要注意拓宽信息渠道。新的心理素质的形成不会象物质产品那样“立竿见影”,马上就看得出来,需要引导人们向前看,要有长期作战的思想。改革要深化、配套,不能搞单打一。图书馆是一个综合

性的多维知识存贮机构,图书馆工作是一项多方位的育人活动。图书馆诸因素之间有着密切联系,只进行某一方面的改革,不进行其它方面的改革,不可能使改革进行彻底。某一方面的改革成功,可以促进其它方面的改革,也可能受到其它方面的改革制约。一种积极、稳妥的改革局面会给人以安定、依赖之感,提高人们的心理承受力。

参考文献

- 1 章志光. 心理学. 北京:人民教育出版社,1987.
 - 2 (苏)德·莫·乌格里诺维奇著,沈翼鹏译. 宗教心理学. 北京:社会科学文献出版社,1989.
 - 3 (美)J·M·索里·教育心理学·北京:人民教育出版社,1982.
 - 4 瞿葆奎等·曹孚教育论稿. 华东师大出版社,1989: 411~425
 - 5 卢秦宏. 信息人与信息心理法则. 情报学报,1989, (3):208~212
 - 6 贺鸿琛. 教育心理学新探. 教育研究,1989,(2)
- 郭向东 1981年西北师大中文系毕业,1987年北京大學图书情报学系毕业,现为甘肃省图书馆学会副秘书长,西北师大图书馆副馆长. 曾发表论文60余篇,出版专著5种. 通讯地址:兰州市西北师范大学图书馆. 邮编:730070.

(来稿时间:1992-10-04. 编发者:刘喜中)

启 事

本刊自1994年起,将由季刊改为双月刊(每半月15日出版),欢迎赐稿,感谢广大读者的支持,请注意订阅。

Information theories — studies

Information development — Methodology

G350—03

The Psychogenic Disorders of Information Reference/ Ni Bo and Huo Dan. —

Information reference is an important substance to deepen information service. For the purpose of making a good job of information reference, disorders of emotion, personality, sense and will should be overcome and a harmonious, happy and relaxed atmosphere should be created. 14 refs.

Information reference — Psychogenic disorders

G252. 6

Theories and Methods for the Substitutive Use of Documentary Information/ He Jiaxun. —26~30

The objects of studies in information source, information users and the use of information are quite different. The paper studies the connotation and the theoretical basis of the substitutive phenomenon of documentary information. Also it portrays theories and methods for the substitutive use of documentary information. 1 ill. 29 refs.

Documentation — Theories

Documentary information — Substitutive uses

G256

Psychological Researches in Library Reform/ Guo Xiangdong. —31~37

Psychological capabilities of library staff to bear library reform must be improved. The role that the law of value plays in library reform should be paid attention to. Means and measures should be taken to increase the transparency of reform, to get rid of the old tradition and to establish new ideas. Never expect that people can simultaneously receive numerous reforms. The breakthrough and the successful point should be accurately chosen. 6 refs.

Library work — Reforms

Librarians — psychoanalysis

G259. 1

Market—directed Economy and Library Service/ Wei Jianhua. —

The Library, while introducing ideas of market—directed economy, should have consciousness of demand, management and intense competition. We should change the saying "to collect is to be useful" into "to use is to be effective", like the enterprise that pursues perfect post sales service has done, to bring the library function of dissemination into full play so as to improve benefits to library administration.

Reader services — Forms

Paid service — Studies

G252