

●张东 肖洪远

21 世纪图书馆需要复合型人才

ABSTRACT The intellectual structure of personnel with multiple skills contains: social basic knowledge, knowledge of document information management science and professional knowledge; creative thoughts and creative activities; good vocational morals and a spirit of loving ones professional work and doing it diligently. Great attention should be paid to the training and group construction of this kind of personnel 5 refs

KEY WORDS Foreign literature Document classification Book Classification for the Chinese Library

CLASS NUMBER G251.6

21 世纪即将来临,在和平与发展的总趋势下,世界性的社会发展、经济腾飞、科技进步将会呈现出多元一体化的新格局。同时,图书馆将面临重大变革与挑战,以网络为中心的计算机通信技术、信息数字化技术以及计算机国际语言化技术的突破,将把传统的图书馆推向全球一体化、网络化的新境地^[1]。我国图书馆界在新世纪还面临着如何适应社会发展和经济建设需要,跟上科技进步的节拍,转变运行机制,扩大自身的职能,为社会更广泛的领域提供高层次的综合服务等诸多问题。其中一个十分紧迫的问题是如何培养未来图书馆所需要的人才。

目前我国大中型图书馆中无论是高中、初级人才的比例,还是人才个体的知识结构,以及各学科、各专业人才数量的配置情况,都很难适应未来图书馆发展的需要。笔者认为,培养未来图书馆的人才,首先要有超越时空的人才观念和意识;其次要根据 21 世纪的特点,拓宽思路,面向世界,面对未来,要根据社会需要和自身的发展来确定图书馆人才培养的导向。未来图书馆需要复合型人才。我

国各大中型图书馆在今后几年内应下大力气,培养出自己的复合型人才队伍。

1 复合型人才的知识结构

复合型人才,又称通才。是指发展比较全面、知识阅历、活动领域比较宽广的人才。图书馆复合型人才知识结构除了具备一定层次的科学文化基础知识外,还必须具备与未来图书馆工作紧密相关的社会基本知识、文献信息管理知识和专业知识。

1.1 社会基本知识

社会基本知识本应在学校教育阶段基本掌握,但目前图书馆人员的实际综合知识状况还不能完全胜任未来图书馆工作,只好通过继续教育等途径弥补其不足。这里主要指:

(1) 计算机知识。21 世纪计算机的广泛普及要求图书馆工作人员必须在计算机理论、操作、维修、软件研制开发等方面占有一定的知识量,使计算机成为得心应手的工具,在文献信息的管理、开发及信息网络建设等工作中发挥作用。

(2) 外语知识。国际间的交流与协作将日益频繁, 各类型各语种的文献随之大量产生。图书馆复合型人才不断丰富自己的外语知识将成为必然。应当提倡和支持图书馆工作人员学习外语, 用 2~3 年的时间, 有计划地组织职工进行在岗培训。对已经具备了外语水平的复合型人才还应从中选出有培养前途的送到高等院校深造, 鼓励他们学习掌握第二外语、第三外语。

(3) 其他相关知识技能。这里主要指公共关系学、管理学等与未来图书馆工作紧密相关的知识和技能。这些知识技能的内容, 随着社会发展和图书馆的职能扩大要求会越来越高。相关知识技能的培养和掌握对于复合型人才的成功将起促进作用。

1.2 文献信息管理学知识

“学过图书馆学的和没学过图书馆学的在图书馆工作中就是不一样”, 这是许多图书馆长在用人上的共同体验。作为未来图书馆复合型人才, 必须系统地掌握文献信息管理学知识, 不论是基础理论, 应用理论还是逐渐产生的新的理论, 都应很好掌握并不断补充学习。

1.3 专业知识

他们应具备专深的专业知识。发达国家图书馆聘用双学历毕业生从事图书馆工作的做法值得我们借鉴。特别是从事图书馆参考咨询服务和文献信息开发等岗位上的复合型人才, 只有掌握某一方面的专业知识, 深入到文献的具体内容中去, 才能成为某一特定专业文献信息和相应专业读者(用户)之间的中介和纽带, 为读者提供广快精准的高质量服务。专业知识是复合型人才提高服务层次的主要条件。由于 21 世纪的学科、行业在高度分化的基础上又相互渗透、交叉、综合与整体化, 所以图书馆应鼓励工作人员在掌握某一专业知识的基础上, 兼顾第二专业、第三专业知识的学习与掌握。

通过以上讨论, 由此得出以下公式, 即一

个理想的复合型人才= 计算机人员(操作员+ 维护员+ 研制开发人员)+ 外语人员(A 外语人员+ B 外语人员+N 外语人员)+ 文献信息管理人员(整理、排序人员+ 传递人员+ 其他文献管理人员)+ 专业人员(A 专业人员+ B 专业人员+ ...N 专业人员)。复合型人才把以上诸种人员的知识复合于一身, 将会极大地提高图书馆的工作效率和服务水平。

2 复合型人才创造性思维和创造性活动

图书馆复合型人才是否具有创造性思维和创造性活动能力, 成为其成功与否的关键。复合型人才的创造性思维表现在应具有丰富的想象力, 对新事物的敏感性, 擅长运用逆向思维, 构思策划出新的创意。它与传统的“守成”思维“求同”思维形成鲜明的反差。创造性活动应是创造性思维的结果, 主要体现在对工作、对事业开拓创新的劳动上。

图书馆事业的发展史, 离不开具有强烈创造意识和开拓精神的图书馆人才的辛勤努力。当前, 我国图书馆界改革方兴未艾, 不论是 IAS(深圳图书馆计算机集成系统)的建立, 还是 Internet 网络, 以及许多图书馆在增加服务功能, 扩大服务方式上所做的丰富多采的有益探索, 均为我们迈向 21 世纪开辟了新的途径。然而, 面对变革与挑战, 我们尚有许多工作要做, 新世纪的图书馆期待着复合型人才的创造性和不断开拓进取的劳动来推动事业的发展。

3 复合型人才的敬业精神

在培养跨世纪复合型人才的过程中, 不能忽视思想品德教育和培养, 不但要使他们知业, 更重要的是要引导他们爱业、敬业、勤业。培养敬业精神是一项长期复杂的工作, 主要应从以下方面长抓下去。

(1) 加强人才的职业道德教育, 使他们
对事业产生兴趣, 珍惜工作岗位和工作成果,
以忘我、奉献的精神对待每项工作。

(2) 引进人才竞争机制, 创造人才平等
竞争的环境, 建立评聘分开的职称制度, 打破
工资奖金分配中的平均主义。这样才能充分
地调动人才的工作积极性, 发挥他们的聪明
才智, 进而增强敬业精神。

(3) 解决人才的后顾之忧, 使他们放下
包袱, 轻装上阵, 全身心地投入工作。

(4) 挖掘人才潜力, 加强人才流动, 大胆
使用人才, 形成“人尽其才, 才尽其用”的局
面。

(5) 创造图书馆自己的职业优势, 以突
出的社会业绩, 引起社会反响并被社会所认
可。图书馆的社会地位提高了, 图书馆人才就
会更加被人们所尊重, 而且还会吸引更多
的人才, 为图书馆注入更多的力量。

还要注重图书馆中层干部的系统培训,
使他们具备新世纪要求的思想意识和敬业精
神, 并以此带动一个部门人员的思想意识的
统一。还要建立成绩评估制度, 使每个人对
自己的工作业绩有所了解, 使他们感到实现
自身价值, 从而更加珍惜自己的工作岗位。

4 对复合型人才培养

4.1 复合型人才的设计

复合型人才设计是一种未来人才设计,
应在充分调查研究 21 世纪的发展趋势、本馆
未来发展规模的基础上进行。设计中应对未
来需要什么类型的复合型人才、复合型人才
的数量、质量、层次等问题作出科学规划; 对
复合型人才的数量及外语语种、专业类别等
应根据本馆的实际情况进行精心选择和合理
配置。笔者认为, 在大中型图书馆中, 主要决
策者、管理者和关键业务岗位均应由复合型
人才担任。人才难得, 复合型人才更不易多
得, 图书馆在 21 世纪的竞争中, 应以复合型

人才的质量、层次取胜。

4.2 重视复合型人才成长的内在因素

人才成长要具备一种内驱力, 内驱力大
小与成才概率成正比。复合型人才创造性的
和敬业精神是通过内在因素发挥作用的。人
才成长的内在因素比外在条件更为重要。内
在因素包括: 坚定的成才方向、顽强的学习毅
力、勇敢的探索精神、良好的素质修养等等。
不论是从社会上招聘人才、从高等院校接收
毕业生, 还是从在职职工中选拔、重用人才,
都要从以上诸方面做全面的考察。在注重复
合型人才内在因素的同时, 还应为复合型人才
创造有利的环境和条件。

4.3 正确处理培养复合型人才与职工队伍 建设的关系

培养复合型人才与职工队伍建设是既有
联系又有区别的两项工作。作为领导者, 既
不能将其混为一谈, 又不能使这两项工作完
全脱节, 应在工作实践中, 采取同时并举、两
手抓的方法, 使两项工作相互促进。例如可
在职工培训、继续教育中发现、选拔复合人
才的培养对象; 还可以让被培养的人才对象
为职工培训讲课、做报告、主持科研项目等,
进而使两方面均得到提高和锻炼。

5 复合型人才群体建设

一个人无论怎样学习, 即使是穷其一生
的精力也无法掌握人类的所有语言和所有学
科的知识, 况且新学科又在不断涌现。所以,
在图书馆构建一个合理的人才结构, 形成一
支强大的复合型人才群体队伍就显得尤为重
要。

在培养复合型人才群体问题上, 应根据
图书馆的性质、任务等, 编制详尽而又科学
合理的人才培养计划。计划中要尽可能安排
好人才的培养周期、培养目标, 尤其要根据
需要安排好各学科专业人才的比较, 争取使
一个馆内的所有复合型人才能够(下转第 79 页)

版后满 5 年, 仍旧没有在我国大陆发行, 则使用单位可以向国家版权局申请复制的强制许可证^[9], 复制或出版该作品(包括印刷品, 供教学用的视听资料), 以供大中小学教学之用。如果使用的是数学、自然科学或技术领域的作品, 则上述 5 年时间缩短为 3 年; 如果使用的是小说、诗歌、戏剧、音乐作品及美术书籍, 则上述 5 年时间延长为 7 年。

虽然两大公约给予发展中国家的优惠相当少, 取得强制许可的条件十分苛刻, 但是面对不断上涨的书刊价格, 面对发展中国家自由提取信息越来越困难的严重现实, 我国图书情报机构及其主管部门应充分注意强制许可证制度, 维护本国人在复制、翻译方面的合法权益^[10]。

参考文献

- 1 冯晓青 我国著作权法对作品权益分配的均衡思想探析. 知识产权, 1996(4)
- 2 赵涛 文献资源共享条件初探. 图书馆, 1995(6)

- 3, 7 肖希明 文献资源共享与知识产权制度. 图书馆, 1996(1)
- 4 杨利华 浅论对国外书刊影印复制的著作权问题. 高校图书馆工作, 1993(3)
- 5 北大、武大图书馆学系合编 图书馆学基础. 北京: 商务印书馆, 1991
- 6 应明 计算机软件的版权保护. 北京: 北京大学出版社, 1991
- 8 《中华人民共和国著作权法》第一条
- 9 郑成思 版权公约、版权保护与版权贸易. 北京: 中国人民大学出版社, 1992
- 10 梁若冰 发展中国家自由提取信息为何越来越困难——访国际图联大会中国代表、中科院物理学家刘寄星. 光明日报, 1996-09-02

柳励和 湘潭大学信息管理系教师, 通讯地址: 湖南湘潭市. 邮编 411105.

罗素蓉 《高校图书馆工作》编辑, 通讯地址: 湖南长沙岳麓山湖南大学图书馆. 邮编 410082.

(来稿时间: 1996 11 18. 编发者: 徐苇)

(上接第 74 页)

涉猎更多的相关学科和专业, 提供全方位的深层次服务。

构建一支结构合理的图书馆复合型人才群体将有助于创造第一流的工作成果。到 21 世纪, 科学技术将更加高速发展, 信息加工处理也将高度整体化和社会化, 攻克和解决信息、科研难关就更加需要发挥群体的力量。

培养跨世纪图书馆复合人才并非是一件轻而易举的事, 是要经过许多图书馆工作者的艰苦努力才能实现的宏伟工程, 但它又是一种不可逆转的必然发展趋势。只要我们做好科学合理的人才培养规划, 采取有效的培养措施和培养途径, 相信在即将来临的 21 世纪, 大量的复合型人才一定会出现在图书馆的各个岗位上。

参考文献

- 1 费孝通 面向多元一体化世界新格局的图书馆. 中国图书商报, 1996-8-23
- 2 陈希 人才使用浅探. 跨世纪人才, 1996(4): 13
- 3 王义道 谈谈跨世纪科技人才的培养. 跨世纪人才, 1996(1): 34
- 4 顾兆麟 信息化与智能化: 21 世纪图书馆的发展方向. 图书馆理论与实践, 1996(1): 3~ 4
- 5 朱立文 跨世纪的中国图书馆: 展望与策略. 福建图书馆学刊, 1995(4): 23~ 26

张东 肖洪远 长春图书馆工作. 通讯地址: 长春市解放大路 37 号. 邮编 130021.

(来稿时间: 1996 11 9. 编发者: 徐苇)