

## 信息资源管理人才培养模式初探

**ABSTRACT** The skills and intellectual structure required by IRM qualified personnel are discussed and for the purpose of developing informationalization in China and training as early as possible the IRM high-quality personnel, the means and measure for adjusting the professional courses offered, reforming the educational modes, strengthening vocational training and putting into effect the exams for authenticating qualifications are put forward. 11 refs.

**KEY WORDS** Information resources management. Qualified personnel training

**CLASS NUMBER** 351.6

信息资源管理(Information Resources Management)简称IRM,70年代末80年代初由美国联邦文书工作委员会首次提出,历经10余年的发展,获得信息界、管理界、经济界的广泛认同,被认为是当今国际竞争和社会发展的一个新的战略制高点。随着我国社会信息化的逐渐推进,对IRM人才的需求将出现强劲增长,而目前我国对这一专业人才的培养不仅基础薄弱,甚至在高校中无真正对口专业,这将必然影响我国国民经济的发展和社会信息化进程。

### 1 信息资源管理的概念

随着人类社会的发展,信息量的增加,人们开始认识到仅靠单一的技术并不能解决一切的信息问题。信息技术的使用改变了人类生存的信息环境,同时也使得对信息活动的管理和控制变得越来越困难。具体表现为信息的生产量与利用量之间的差距越来越大,信息污染现象日益严重,信息的占有和获取

的不公平日渐加深,信息资源的分布和流通极不平衡。曾有人认为信息资源是无限的,其实,信息资源作为一定时空中的客观存在,与能源、材料一样是有限的。对这些问题的深入研究,导致了信息资源管理概念的出现。但目前有关概念还没有统一的定义,一般认为信息资源管理是信息管理发展中的一个新阶段。信息管理主要包括管理信息的处理过程和管理整个系统的数据资源两个方面,它强调的是要充分运用技术的手段来实现信息的有效管理。而信息资源管理是对涉及信息活动的各种要素(信息、人员、技术、机器、机构等)进行的合理组织与控制。因此,也是一种集成化的管理手段,其目的是要通过合理地配置信息资源来有效地满足社会的信息需求。

信息资源管理可分为宏观层次和微观层次两大部分:宏观层次的信息资源管理由国家 and 各级政府的信息管理部门运用法律、行政、经济等手段予以实施,主要通过政策法规、管理条例、投资方向、发展纲要、系统规划

和标准化规范等来指导、组织、协调和促进信息事业的发展,确保信息资源的充分开发和有效利用;微观层次的信息资源管理主要由企业、公司等实体来实施,其重要任务是识别企业等基层机构中各级各类人员的信息需求,对机构内的信息资源进行有效管理。目前国外许多先进的企业已在最高管理层设置了首席信息经理(或称总信息师,Chief Information Officer-CIO)一职,其主要职能是辅助企业的高层决策和长远规划,实现企业的全面信息管理。这也是我们培养IRM人才的主要目的和方向。

## 2 IRM 人才的能力定位

由于信息时代的到来,IRM 人员就业范围极广,几乎遍布社会各层面。据国外对政府部门、工业、商业、图书馆界、咨询机构、医院、职业介绍所等行业的高级管理人员调查分析,他们要求IRM 人员应具有以下几个方面的技能:

(1)获取、分析本行业信息的能力。包括:对机构内部信息资源的了解;对机构内信息流的了解;对机构外信息资源的了解;判别信息价值的的能力;信息分析能力;判断、决定何种信息是所需的以及怎样利用它的能力。

(2)开发管理信息系统的的能力。包括:了解计算机知识;了解电信和计算机网络知识;有计算机化信息存贮方式和系统的专业知识;有以文本为基础的信息系统的专业知识;信息系统设计能力;为信息系统选取恰当技术的能力;快速适应新技术环境和新软件的能力。

(3)领导能力。包括:对管理原则方面的知识有所了解;把信息系统设计和技术设计相结合的能力;领导课题小组的能力;人际关系能力。

由此我们可以判断,根据我国经济发展的特点,未来最走红的将是“飞机”型人才,或

称“一主两翼”模式的人才。“一主”即以某一专业领域为主,无论是其内涵更新或是外延扩大,他都能灵活适应。“两翼”中,一翼为计算机应用能力,一翼为海外语言沟通能力。这是因为我国信息资源管理水平落后发达国家10年左右,要吸收、借鉴国外先进的经验和方法,不掌握一至数门外语是很难成为一个优秀的IRM 专家的。且无论缺少了哪“一翼”,“飞机”将无法起飞或不能远航。

## 3 IRM 人才的知识结构

知识结构是能力的基础。IRM 是一项由管理人员和技术专家共同参加的社会系统工程。其知识结构较为复杂。它的形成受到各种因素的影响。首先是传统的影响,被实践证明是正确的知识理论将会被继承下来;其次,科学技术的发展形成了许多新的复合性交叉学科,为IRM 人才知识结构的形成不断加注新的内容;最后,社会实践的需要也对知识结构的形成具有重大影响。总之,只有符合社会实践需要的人才,才会有广阔的应用前景。美国信息产业协会(ILA)就十分强调IRM 人才的知识结构,并制定了有关的标准。我们觉得,IRM 人才应具有以下的学科知识:

(1)专业基础知识。应具有本专业本科以上的系统理论基础,包括理、工、农、医、法学五个方面。

(2)信息科学基础学科方面的知识。这是信息科学的理论部分。这类学科研究建立了有关信息问题的理论方法基础,典型的代表性学科如信息论、控制论、系统论等。

(3)技术方法性学科方面的知识。涉及信息交流的技术方法问题是多方面的。主要有:①表示方法性学科,如语言学、符号学、编码技术等。②记载存储性学科,如印刷术、计算机技术等,包括记载材料如纸张、磁带、软盘、光盘等。记录方法如手写、刻画、印刷、磁录等。存储设备如印刷机、电子计算机等。通讯

传递性学科,如电报、电话、传真、电视等有线与无线通讯等。

(4)信息管理类学科。主要研究信息及其载体的传播、搜集、选择、整序、存储、服务、利用的理论和技術方法及与人类信息事业的组织管理有关的问题。这些学科都有大量的理论问题和技術方法问题,代表性学科可以概括为四部分:信息传播系列,如传播学、新闻学、宣传学、编辑、出版、发行等;信息流通状态,如文献计量学、管理信息系统、计算机网络等;信息服务系列,如档案学、图书馆学、情报学、咨询学等;信息整序系列,如分类法、主题法、引文法、文字排检等。

(5)管理学科群:如组织行为学、心理学、交际艺术等。

#### 4 IRM 人才的培养目标

IRM 人才应像 MBA(工商管理硕士)一样,必须培养硕士或者双学位以上的高层次管理人才,而且攻读 IRM 硕士的人应拥有工程或者管理方面的学位。从新技术革命的发展趋势来看,应以材料、物理、通讯、计算机、能源等专业的学生为佳,这是由 IRM 的性质决定的。从前述 IRM 人才应具备的技能和知识结构来看,本科毕业生难以达到这样高的要求,而且 IRM 主要面向企业,没有专业背景,就不能发挥应有的作用。从一些发达国家的状况也可看出这一点。美国 1978~1989 年有 13 所图书馆学专业院校停办或者宣布停办,其原因固然多种多样,但学科背景(限于人文或社会科学)却是主要内因之一。70 年代末到 80 年代,英国图书情报学系的毕业生失业人数迅速增加。1972 年失业率为 4.4%,1981 年增加到 15.4%,结果导致 1983~1984 年招收的新生人数比 1976~1977 年减少近 30%。近年来,国内也出现情报机构宁肯要其他专业本科生而不欢迎情报学本科生的局面。1993 年 10 月在北京召开的全国人

才交流会上,一些企业、公司明确表示对“非图书馆专业”信息管理人员的需求,各省市举办的各类人才交流会也多次令图书情报专业的毕业生失望。因此,IRM 硕士应限制只具有图书情报学本科学位的人报考。

#### 5 IRM 人才的培养方法和途径

##### 5.1 调整专业设置

调整高校的专业设置是培养 IRM 人才的关键。随着国际国内信息管理理论研究的逐步深入和应用实践的不断发展,IRM 已成为一个独立的新兴领域,我们应及时跟上这一形势的发展,迅速确立“信息资源管理”在“信息科学”领域内的学科地位。美国、英国、德国、日本、澳大利亚等国都已开始培养 IRM 硕士或者博士。在这方面,我国高等学校的学科建设显得滞后于经济发展的要求:已培养的信息人才,无论在数量上还是在知识结构上均不能适应时代发展的要求;国家教委最新颁布的招生专业目录中只有“信息学专业”而无“信息资源管理专业”。但我们认为,设立信息资源管理专业能够满足当今社会上对高层次的信息资源管理人才的需求,这也是我国传统的信息教育摆脱困境,走向兴旺发达的必由之路。

##### 5.2 改革现行教育体制中的陈旧模式

我国现行高等教育培养管理人才的基本模式以理论知识传授为中心,片面强调学生的品德素质和文化素质,如学习态度、学习目的、学习成绩等,忽视以人为中心的管理思想,而这恰恰是 IRM 兴起的最重要的原因。传统模式培养出来的信息管理人员,缺少能力的培养,以致走上工作岗位后,不能胜任或在很长一段时间内不能胜任工作,这显然跟 IRM 的要求不符合,应该采用下述几处方法予以改进。

(1)理论讲授。这是教师传授理论知识的主要手段,基本的理论和方法是管理人才能

力的基础,没有这个基础,能力的培养就无从谈起。

(2)案例分析。当学生掌握了一定的理论知识和方法以后,教师向学生提供来自IRM实践中的典型案例,要求学生在教师的引导下,面对复杂的环境(案例中给出的条件),以实践的姿态中选出最优方案并进行决策,然后再将学生的决策与案例的实际做对比,找出差距。这种方法的最大优点是能培养学生的全局观念,培养综合分析和解决问题的能力,培养决策能力,并充分调动学生的积极性,既集思广益,又发挥个人主动进取精神。

(3)角色扮演法。IRM人才在公司或企业中都具有相当的职位,教学中可模拟一个环境,让不同的学生扮演不同的角色,根据现实环境中的管理程序、方法来解决模拟环境中的问题,然后由教师和学生共同讲评。这种方法的优点是能够增加学生对IRM工作的感性认识,提高实际操作能力。

(4)经验传授法。主要用于参观实习,请被访单位的IRM专家介绍经验,改变过去那种只注重介绍公司概况和参观公司生产过程的状况,更加注重公司IRM经验的学习。

(5)指导法。在毕业实习中,让学生去某一公司担任该单位IRM专职人员的副手,并请该项工作的任职者指导,使学生积累经验,提高技能。

### 5.3 积极开展在职培训

本科以上相关专业的人员,在机构中具体担任IRM工作而又难以脱产学习的,可以对他们进行专题培训,少则数周,多则半年至一年,尽快掌握IRM技能。

### 5.4 颁发IRM资格证书

模仿各种资格考试的形式,对具有本科

以上相关专业人员举办IRM资格认证考试,成绩合格者发给证书。美国农业部已采取这种形式,收效显著。

### 参考文献

- 1 田平,竺海康.信息资源管理(IRM)人才之研究.大学图书馆学报,1996(5):17~19
- 2 徐进鸿.加快信息人才培养,促进信息行业发展.现代图书情报技术,1996(1):1~3
- 3 桑良至.提供不同层次的信息科学教育.国外情报科学,1996(1):55~59
- 4 祁仁玲.信息资源管理与信息工程建设.情报杂志,1995(6):63~65
- 5 郑学玲.论培养跨世纪信息行业人才.华南师范大学学报:社科版,1995(6):71~74
- 6 李红梅.信息业与信息人才培养.中国人才,1996(7):21~23
- 7 连燕华.技术创新过程的信息模型.科技管理研究,1994(2):1~6
- 8 徐成孝.情报学科的建设和发展前景.科技导报,1996(4):31~33
- 9 卢泰宏等.信息资源管理(专集).国外图书情报工作,1992(3)
- 10 郭星寿.关于建设中国IRM人才工程若干问题的探讨.信息资源与社会发展——1996信息资源与社会发展国际学术研讨会论文集.武汉:武汉大学出版社,1996
- 11 Levitan K · B Information Resources Mangemnt — IRM. ARIST, vol. 17, 227 ~ 266, 1982

竺海康 浙江大学图书馆副馆长,副研究馆员。

张 军 浙江大学图书馆助理馆员。通讯地址:  
杭州,邮编 310027

(来稿时间:1996.11.18。编者:瞿凤岐)