

●张钦恩

图书馆软管理发微

摘要 软管理是以人为本的管理。从管理的职能、对象、绩效、内容及职业特性来看,图书馆都更需要加强软管理。我国对图书馆软管理虽早有研究和实施,但很薄弱。对图书馆实施软管理,要认识管理对象,做好尊重人、关心人、爱护人、理解人、使用人、教育人、培养人的工作。只有把软、硬管理相结合,图书馆才会更快发展。

关键词 图书馆管理 软管理 以人为本 人的工作

分类号 G251

ABSTRACT Soft management is oriented to human resources. It is very important for library to improve soft management because of the functions, objects, effects and contents of library management. Only if soft management and hard management are well integrated, can library develop rapidly.

KEY WORDS Library management Soft management Human orientation Human resources

CLASS NUMBER G251

当前,图书馆管理研究正逐步走向深入。本文试对图书馆管理的另外一个视点——图书馆软管理予以探讨,以求其微义要旨。文中得失,殷望有心的读者不吝作出评鉴。

1 管理、软管理与图书馆

管理,源自人群组织之内需,与人类的劳动分工偕生俱来。管理也是生产力。“管理是一种有别于自然科学技术的社会科学技术,包含在‘第一生产力’的范畴之内。”^[1]图书馆是生产力的重要组成部分,图书馆的推动力包含技术因素(硬件)和管理因素(软件),管理对图书馆诸要素(藏书、读者、人员、经费、设备、技术、信息、时间)能起到优化组合作用,图书馆效率来自图书馆管理。

管理,并非一种模式、一种风格、一种方法、一种理念,否则就不会出现各展其技、诸家争锋的众多管理学派。经过一番碰撞、整合,我们方知,管理只有刚性与柔性相糅合才能是更完美更有力的,人的因素永远是管理因素中的主角。管理的另一广阔领域——以人为中心的软管理,正召唤我们去努力开垦。

软管理,是与柔性管理、浑沌管理等涵义相近的一种管理,是20世纪升起于管理科学天空的“明星”。如果说管理存在共有规律,人本观的软管理即是一种普遍的管理规律。此种管理理论的魅力已为实践所验证。软管

理与广义管理的职能有所不同。广义管理的职能是指计划、组织、指挥、协调、控制;软管理的职能则侧重于教化、疏导与激励,用柔性手段进行调节与控制,用非强制性的一套方法去影响、感应人的心理和行为,从而调动人的积极性、创造性,凝聚实现组织目标的群体意志和力量。它是一种难度大而内涵丰富的高级管理,其效果往往是滞后的,但却是深远的和凸显的。当然,肯定软管理的积极作用,并不否认硬(刚性)管理的重要地位,只有刚与柔的糅合与互补,才能使管理获得成功。

如何把软管理溶汇于、运作于图书馆管理活动,用以人为本的柔性手段去调动图书馆人的积极性,把关心人、尊重人、爱护人、认知人、理解人、感化人、发展人、培养人、教育人、激励人的管理方法与管理艺术贯通于图书馆管理实践,作用于图书馆管理过程,通过对人的智力与潜能的挖掘,发挥其自身的资源优势,以求取生存发展的机会和赢得未来竞争的能力,这是一个极富现实性、战略性和前瞻性的命题。以人为本的软管理为企业带来高利润,同样它也能为企业创造高效益。

从理论上讲,图书馆作为一种社会组织,就其管理职能、管理对象、管理绩效、管理内容及其职业特性而论,图书馆都具有实施软管理的客观必要性和内在依据。

(1)从图书馆的管理职能看。图书馆管理与一般管理存在着共性,图书馆管理不能超越决策、计划、组织、

指挥、协调与控制等一般管理的职能及其活动。但一般管理以刚性管理为主。软管理作为图书馆不可忽略的一种重要管理手段,也应纳入图书馆管理职能的范围。原因是,图书馆是人文荟萃之处,它投入的是人的能力与才智,产出的是服务社会的效益,要促成这种良性循环,单靠硬性管理的一套方法是不能奏效的,只有重视以人为本、发挥人的作用的管理机制(软管理)才能提高管理效能,并产生长期效果。

(2) 从图书馆的管理对象看。所谓图书馆管理,其实质就是对其拥有的资源(人、财、物、信息)进行有效的整合和合理配置的动态过程。其管理对象,既有人,也有物。这种管理具有社会属性和自然属性。透过图书馆多层次多纬度的活动,我们可以看到,图书馆不是物的算术叠加,也不是人的简单集合,而是在物流与人流的交织中,人始终处于主导地位,是人在主动地支配和使用图书馆资源,资源的有用性是通过人的作用才得以发挥出来的。图书馆是通过对人力资源的挖掘,调动人的因素才得以创造其社会效益的。

(3) 从图书馆的管理绩效看。图书馆是文献信息的集散地,几至每一项业务活动都系于人,决于人,其效果因人的作用而生,亦因人的作用而异。事业兴衰在于得人、用人,管好人就切中了管理的要害。在图书馆系统中,人处于不同的管理层面,扮演着不同的角色。其中有握有权力的管理者,有接受指令的管理对象,有管和被管的双重身份者。这些管理关系,究其实质就是人对人的管理,管理的有效性就在于调动人的自觉性、能动性。否则,管理者的低能将导致丧失权威,管理对象被动、消极的心态将制约管理绩效甚而产生负效果。

(4) 从图书馆的管理内容看。随着图书馆现代化进程的加速和面临知识经济大潮的冲击,图书馆工作的知识含量、专业化程度更高,分工日益趋于精细,馆员的知识更新周期缩短,网络化带来工作方式、生活方式的改变,在这种情况下,图书馆管理者不能把主要精力耗费于“事”的管理,他们唯有转变领导方式和管理方式——从“以工作为中心”转向“以人中心”,发挥重人本的柔性管理的特殊效能。这种转化人的工作能产生超常的工作效率。

(5) 从图书馆的职业特性看。图书馆工作的性质,应定义为科学劳动。随着图书馆员整体专业素质的提高,“脑体并重”的说法已成为过去,图书馆工作者从事的主要是脑力劳动,在劳动过程中主要是智力的消耗和支出,体力消耗居其次;而脑力劳动是无形的,对他们的管理就不应注重外在而应着力于内在,深入细微地做认识人、理解人、激发人的工作。人的潜力无限,只待外力去“引爆”。有成效的软管理是一种事半功倍的成功管理。

2 解说“以人为本”

“以人为本”的理念不仅是改革开放以来中国管理理论界追捧的热点,也不独在生产单位、经济组织中盛行,各行各业都不约而同地揭起这面鲜艳耀目的旗帜。它已走出人文社会科学的宝塔,与社会生活溶为一体了,成为一种时代的新潮,社会的时尚。

人本思想有着古远的历史渊源。中国儒家是最重人的,表现在治国当中的“仁政”、“民本”等政治主张,映照出浓郁的人本理念之光。在西方,欧洲中世纪前出现过人本思想,但直至20世纪才真正兴起强调人的因素的人类管理文明。人本思想、人本主义,最初还是属于哲学涵义,但发展到今天,它已演化为政治学、经济学、法学、社会学及后来的人学的范畴。人本思想渗入管理学,始于20世纪初出现的古典管理学派,泰罗制的科学管理虽强调工作效率,把人当“工具”,但也注意到人的心理因素;尔后的组织理论派才真正地把组织特性与人的特性结合起来,以以人为本的人本管理思想构筑管理框架。

在图书馆发展历史的长河中,是否有过人本管理的发轫?或何时有过人本管理思想的萌芽?黄宗忠认为,古代图书馆就有过管理的记载,其中较系统而突出的当推宋代程俱的《麟台故事》,书中阐述了“图书馆人员的管理与待遇”^[21]。这表明图书馆最早实施对人的管理乃始乎宋代,其时图书馆重视人的管理思想已初露端倪。

该书还记载优选名儒职掌秘府之事,亦可为当时统治者兴馆之本在于重人的一个注脚。迨及近代,许多学者关于图书馆管理中的人本主义主张愈见明显。杜定友简朴明快的关于图书馆“书、人、法”三要素的逻辑表述即为其一。书、人、法者,囊括了驾驭管理方法的工作人员及利用书籍的读者,二者皆为图书馆的主体,印度图书馆学奠基人阮冈纳赞发现的图书馆学五定律,其中“书有其人”、“人有其书”是有口皆碑的名句,可谓把图书馆人本主义发挥到了极致。两位学者眼中的“人”虽主要系指读者,但是,须知在图书馆活动中,读者既是服务对象也是管理对象。当今,“以人为本”已大大拓展了其涵义:

在管理活动中,人不再是单纯地被视作管理对象,而是重于一切的管理主体;

人虽为管理客体,但又与人以外的其他管理客体有质的不同,因为,人是“一切社会关系的总和”^[31],人是有思想、有情感、有理智、有理想、有意志,有创造精神、有价值观念的社会的灵与肉的统一体;

不能见物不见人,不能把人仅仅视作完成任务、计

划的“机械”或“工具”，要重视人、关心人，见物更见人；

市场经济提升了人，作为个体的人，关心自我价值的实现，已获得普遍的认同；

新理念应潮而起，自重、自尊、自主、自立、自强+竞争观念、平等观念、进取观念、创新观念已成为现代人崇奉的经典；

人对物质利益的追求不是唯一的，人们开始崇仰马氏的高层次需要——归属感、成就感、荣誉感、实现自我价值……

谁能说，同样具有“经济人”和“社会人”属性的图书馆人，就缺少上述潜质、理性、美感与追求呢？

谁能说，图书馆员只是“甘为人梯”的默默奉献者，而没有更丰富更复杂的内心世界（需要、期望、理想等），需要管理者去理解和沟通，从而激发起更大的参与热情和献身精神呢？

3 图书馆管理重心亟待转移

不妨先检讨一下图书馆管理的历史足迹。

在管理的概念、原理、特征及其作为生产力要素的巨大作用得到科学的认识之前，在管理科学未植入图书馆领域，图书馆管理未分离出来并确认其独立地位之前，中国图书馆的管理只能驻足于经验管理状态，缺少科学理论指导，“拍脑袋”决策的现象不可避免。“文革”期间图书馆管理处于停滞破坏状态。党的十一届三中全会后我国进入重视管理的划时代意义的转折期，图书馆管理亦开始复甦。90年代显露新的生机，中国图书馆管理释放出潜能和活力（如目标管理制、职称评审制、人员聘任制的实施），“管理水平与管理质量都有很大提高”，“管理思想、管理实践、管理理论研究有很大发展”^[4]。但不可否认，图书馆无论是宏观管理还是微观管理，仍以传统的刚性管理——运用行政手段、法律手段、经济手段为主，管理重心并未发生大的转移，倾斜度、着眼点依然以管钱、物、工作为中心，长期形成的管理思维定势一时难于变易，甚至一提起管理，也总以为就是非刚性管理莫属。特别是图书馆的行政管理，其主要是由政策、法令、制度及垂直的行政指挥系统组成的，其特点是带强制性的、以任务和为中心的硬管理，它是传统管理的核心。

建国以来，特别是改革开放以来，我国十分重视图书馆事业的建设，其中也包括管理建设。迄今为止，虽然正式的图书馆法尚未诞生，但作为宏观管理体系的在不同时期颁布的一系列图书馆政策条例，以及各系统、地方图书馆个体制定的规章制度却是不少的，且具有连贯

性和系统性的特点。从这个角度说，图书馆管理决非是贫乏和无力的，其管理原则、管理思想体现出与我国社会主义建设方针的一致性。这些成文的政策、规程、制度具有一定的法的效力和法的规范意义，是加强和发展我国图书馆事业建设的有力工具，是保障图书馆循着社会主义轨道有序运行的有效措施。它监督、规范着图书馆从业者的行为，督促、推动从业者奉公守法，尽心尽力，各司其职。

虽然我国的图书馆政策法规偏重于行政管理，但不是说，这些行政管理法令的全部内容都是硬性方法。由于我国图书馆的管理毕竟是社会主义制度下的管理，这些政策文件中必然隐含着宝贵的人文思想和人本管理因素，对人的管理必然会有所重视。1980年，在我国的工作重心向经济建设转移的背景之下，中央书记处通过了《图书馆工作汇报提纲》，提出了要正视图书馆存在“专业干部缺乏”、“生活待遇低”及“图书馆管理体制不尽合理”等问题。1987年，由中宣部、文化部、国家教委、中国科学院联合发出的《关于改进和加强图书馆工作的报告》，进一步指出“图书馆工作缺乏动力”、“服务水平不高”、“工作人员数量不足，素质较差，待遇偏低，队伍不稳”等不尽人意之处。《提纲》和《报告》指出的这种漠视图书馆员工队伍建设的种种问题，正是从积极方面提出要关心、加强对人员管理的重要决策。《提纲》中关于“图书馆投资也是一种人才投资”的论断，道出了图书馆能产出人才的义蕴和真谛。

在涉及图书馆内部管理方面，这些政策性文件中的人本管理倾向亦甚明显。《提纲》对图书馆管理者（馆长）的职责作出一系列规定：“认真贯彻执行党的方针、政策以及国家和主管部门的有关规定；领导制订全馆规划、工作计划；执行经费预算；督促、检查、总结工作。”1987年颁布的《中华人民共和国普通高等学校图书馆规程》对馆长职责也作了类似表述。但这都偏重于管理者的行政职责。《报告》则别开生面，开始注目于人本管理的重要作用，指出图书馆的管理改革“一定要有利于充分调动工作人员的积极性”，并规定馆长职责之一是“对工作人员实行奖惩”。1982年颁布的《中华人民共和国省（自治区）、市图书馆工作条例》共分七章，其中第六章对“工作人员”作了专述，对省馆工作人员提出了管理的要领：“加强图书馆专业干部队伍建设”；“有计划地对各类人员进行定向培训”；“对工作人员要定期进行考核”；“应逐步改善工作人员的工作和生活条件”；“对成绩突出的工作人员，应予以表彰或奖励”等等。嗣后1987年公布的《规程》亦作出反应，关于图书馆工作人员也列出了专门条款。这些文件精神表露出清晰的人本管理思想，实际上是管理高层有效地设计了图书馆激励机制的

雏形,对以人为本的管理已经有了多方位的谋划和运筹了。我们今天强调图书馆的软管理,一定要继承、借鉴、汲取在漫长的图书馆管理历程中创造、提炼出来的精华,弘扬人本管理精神,为发展图书馆事业服务。

当今,中国各种类型的图书馆、情报机构有15697家^[5],仅公共系统、高校系统图书馆的从业人员就有83485人^[6],我们的图书馆管理者领导着、管理着这样一支近10万之众的图书馆职工队伍,其责任神圣而艰巨。诚然,这批管理者,绝大部分是勤于治馆的有为者,但亦应承认,其中亦不乏终日为碎务缠身、不谙习管理之“大义的昏昏”者。以其管理方法而言,其兴趣多在穷究管财管物之道,沉湎于形于外的馆务,明于管事而昧于管人。能为图书馆员的现状与未来深谋远虑,把人的全面发展当作长远的培养目标,积蓄图书馆的人力资源优势,以赢得未来的竞争者,实在太少了。更有的馆上下关系紧张,内耗严重,纵有天时地利而人而不和,不见向心力在凝聚,反见离心力在上升。目前,图书馆界重视人的程度,远不及企业界呼声高。请听企业界响亮激越的口号:“最终在企业起决定作用的乃是企业主体:人”,“切实加强以人为本的企业管理,这是国有大中型企业在激烈竞争中立于不败之地的根本”。诚哉斯言!信矣斯言!

全球化、信息化揭开了人类历史新纪元的帷幕,知识经济时代正向我们大步走来。人间正道是沧桑。知识、人才成为真正的资本与财富的象征,屹立于时代塔尖之上的王者是人、人才。“人与社会正在成为社会经济文化一切活动的核心”,“人是知识、经济运作的核心和目的”,“人既是知识、科技、信息的文化载体和创造者,又直接构成了现代文明最宝贵的资源、最宝贵的财富、最宝贵的经济动力”^[7]。时代巨变有力地冲击着管理领域,管理变革浪潮席卷全球,传统的管理理念与管理模式已显不适应之态。图书馆应审时度势,调整发展策略和管理理念,在传统思维方式下形成的管理重心应有所转移,代之以人本观的创新管理,让图书馆管理来一个跨世纪的跃升。

4 图书馆软管理的运作特质

软管理,人本管理,在中国图书馆学界及图书馆管理实践中,都曾引起反响,吸引着不少学者和实际工作者对它进行研究。

黄宗忠对中国图书馆管理的理论化、系统化作出了重要贡献,是他首先构建了现代图书馆管理学的学科框架及完整的知识体系。他十分推重图书馆管理中人的因素的作用,他在《图书馆学导论》一书中阐明了这样的思

想:“管理主要是对人,高效能的管理,就要遵循人才开发,广开才路,量才使用,人尽其才,最大限度地调动和发挥人的积极因素的原则。”“人是管理中最活跃的因素。”^[8]曾任北京图书馆副馆长、现为中山大学信息管理系教授的谭祥金,他在《图书馆管理综论》一书中表述了这样的观点:“人员是图书馆诸要素中最活跃的起决定作用的因素,人员的素质决定图书馆工作的效率和质量,决定图书馆事业的前途。”他还率直而尖锐地坦言:“我国图书馆界对图书馆员的研究是十分薄弱的,加强对图书馆诸要素中最重要、最能动因素的研究是十分必要的。”^[9]围绕软管理这一论域展开探讨的尚有不少论作。这些作者提出图书馆的“导化管理”^[10],图书馆的“激励方法”;图书馆管理者的“形象感召力”等,还有的把儒家的“德治”、“仁爱”精神融入图书馆管理,等等。有些作者则对图书馆的软管理称以“情感管理”、“情理疏导”。在管理中巧妙地运用“润物细无声”的情感沟通方式,恰恰为某些管理者所欠缺。其实,情感管理是一种投入少而收效大的方式。

实施有效的软管理的前提,在于做好对管理对象的调查研究,对其特征得出合乎实际的认识。为此,我们必须花气力去“认知馆员”。

一是对馆员能力本位的确认。市场经济认同个人的能力本位。“靠本事吃饭”也已成为图书馆人的生存哲学。一个乐于平庸者,视图书馆为栖身之所,但不会有进取之心和开拓创新精神;一个有能力、有创业雄心者,希望发展自己的才能,并且有稳定的归属意识(不希图“跳槽”),对自己作出贡献的期望值高。这种人在图书馆可塑性大,管理者应重视其才能的发挥,做到“因能而授职”,给他们一片广阔无垠的发展天地。

二是要看到馆员文化素质的提高。从管理关系的角度看,须关注馆员文化素质的演进态势。当今的馆员绝大部分受过正规教育,有学历、职称等,基于他们的知识素养水平和现代文化观念,多已养成了自身作为从业者(也是管理对象)的自主意识和主人翁地位,对问题的思考理想成分已占居上风,他们对管理者的敏锐的洞察力、鉴别力,他们在管理过程中会对管理者的功过是非能作出评判。

三是要看到馆员心理素质的演变。馆员是现代社会人,有着天然的自尊、自重、自信心理。但当他们的人格和地位受到贬损和挑战时,则会引致强烈的心理失衡;当不平等的待遇落到他们身上时,将导致其工作情绪的下降或直接诱发归属意识危机。这些都对管理者发出警示,要注意管理方法、管理艺术,也要加强图书馆人的塑造。

四是要看到馆员需要层次的升华。馆员是物质需要

和精神需要的统一体。首先,是物质生活需要的上升。要看到在改革开放的春风吹拂下,馆员早已越出清心寡欲、知足常乐的圈圈,追求物质生活的提高已成为普遍心态;但千万不要“只见树木不见森林”——自我价值的实现永远是人的更崇高更广袤的追求目标,管理者必须视后者重于前者,既注意关心其物质需要,又看到其崇高思想追求,做好调动其积极性的工作。

五是要看到馆员的竞争意识。长期以来,图书馆积淀着古远的馆阁遗风,平淡无奇,波澜不兴,安分守己,与世无争,人员亦随遇而安,馆际、人际间荡漾着一片平和之气。市场经济打破这种沉寂,图书馆的聘用制、考核制、竞争上岗制的推行,竞争意识进入了图书馆人的思想领地。管理者应为馆员的这种新的精神境界而高兴,应鼓励他们,并为其提供竞争机会。

要看到馆员强烈的参与意识。只要管理者深入下层的职工群体,倾听其心声,便能触摸到一个历久而常新的话题,谛听到他们要求参与管理的强音。民主意识、参与意识的破土而出是一馆兴旺发达的标志。管理者应转变观念,要支持馆员参与管理。

对图书馆管理对象的特点有了清晰的理解和认识后,就可进一步掌握图书馆运作软管理的基本方式。而软管理的践履带有浓厚的人文色彩,必须按照其自身的规律进行营运。

(1) 把握好图书馆的软硬控制。图书馆系统要步入有序运行的轨道,首先要赖于硬控制。硬控制集中体现于图书馆的政策、法规、制度上,这些可以把它统称为行为规范。图书馆的行为规范是图书馆内部关系及其与外部的社会关系的综合反映。这些行为规范对本群体人具有硬性的约束力,起着协调人们行为、促进图书馆整合的作用。“变外在的控制、硬性的控制为内在的、软性的控制,这是现代管理思想的一个革命性变革”^[11]。而在“市场经济下,图书馆处于管理与经营兼具的环境中,它更需要软性控制的“人本管理、行为科学方法”^[12]等。规范人又关心人——这是当代对人的管理的辩证法。为此,作为管理者,要规范人就必须树立职工的规范意识,而要树立职工的规范意识就必须依靠思想教育工作的转化作用,即把行为规范内化为职工的自觉行为。在这种“内化”过程中,管理者的表率作用是不可或缺的。

(2) 创造育人化人用人的环境。只有现代管理才能认识到环境对管理的重要。所谓“图书馆环境”,包括物理环境和社会环境。物理环境系指图书馆的外在因素,如工作条件、生活环境、馆体环境(建筑、设施、景观等),它会对管理产生影响力。图书馆社会环境的含义较为宽泛,对管理活动关联度较大的有:管理者的民主作风如何?管理者对下属的关心程度,人的心理宽松度,气氛是

否融洽祥和;集体的价值观、伦理环境、凝聚力;规章制度健全合理与否,出勤、出力情况,工作效率;用人情况,等等。这种环境好,是培养人才的佳境。人处于这种好的环境中,怠惰者也能变得奋发振作。环境不是僵死的、固态的,环境可以创造。图书馆管理者应主动去创造环境,以影响人、造就人。

(3) 建设有图书馆特色的管理文化。文化氛围对管理的重要性自不待言。东方式的管理尤注重管理的文化向度。以图书馆而言,关键是要创造鲜明的、具有图书馆亚文化个性特色的管理文化。比如,图书馆有公共型、教育型、科研型、专业型、厂矿型、企业型、少儿型……其人员和服务对象不尽相同,管理者应根据其不同的内涵提出独具个性特色、而不流于抽象化的价值观、服务观,强调什么、突出什么,应有所界定,以形成有特色的目标和口号。目前,在图书馆界,但见有“读者至上”一类的服务口号,还没有反映图书馆精神的具体化的口号。

以人为中心的软管理已经使某些图书馆的先行者受惠。共处于“同样的天,同样的地”,而管理效果迥异,其奥秘就在于软管理这一帖治馆“良方”。深圳市图书馆是实施人本管理的成功范例,其做法不乏创造性的启迪。如:实施“一馆三制”(从公益型事业体制分流流出经营型的运行机制)、组织结构“平面化”(为调动专业人员积极性的放权)、行之有效的激励机制(在鼓励首创精神的政策下,开辟高效益的剪报、培训、翻译等服务项目;人员流动,双向选择,全员聘用;能级对应,去虚名,重实绩;大力为员工施展才华,实现自身价值创造环境;积极开展育人化人的举措)^[13]。该馆奉行的信条是:“职工是图书馆事业之本”^[14]，“走以人为本的管理之路:谋深圳图书馆事业的发展,谋每位职工个人的发展”^[15]。这种全新的管理思想和视野,带来了高效益。建馆不过 10 个春秋,深圳图书馆已是业绩斐然:荣获“全国文化先进集体”称号;创建的图书馆自动化管理集成系统饮誉海内,用户达 800 多家;日均到馆读者高达 5000 人次,成为一所颇具规模的现代化的城市图书馆。

管理科学的勃勃生机在于其无止境的创造性、灵活性。包括软管理在内的管理科学化是一个不断变化和不断趋于完善的主题,我们要笃信这一管理实践格言:只有更好,没有最好。管理科学的行程没有终结,图书馆软管理领域正待开发。

参考文献

- 1 夏禹龙 不能把管理排斥在第一生产力之外. 人民日报, 1996-02-10
- 2, 8 黄宗忠 图书馆学导论 武汉: 武汉大学出版社, 1998: 344, 346, 349

(下转第 93 页)

存环境

长期以来, 部委二级文献信息机构的从业人员一直受评职称难、待遇低的困扰, 极大地影响了工作积极性, 也使得这支队伍人才难留。这已成为妨碍部委二级文献信息机构发展不可忽视的问题。这与我们不善于宣传自己、习惯于默默无闻地工作, 没有相应的显示度有关。至今有些单位的领导仍然认为科技信息工作技术要求低, 只是简单的借借还还, 未能给予应有的重视和支持。科技信息工作是科研工作的物质基础, 无不直接或间接地参与了本单位的科学研究和发明创造, 所不同的是我们的工作成绩往往是隐形的, 易被忽视。所以, 我们要在努力为领导宏观决策和科学研究提供信息保障的同时, 有目的、有针对性地利用各种手段和途径来宣传、介绍科技文献信息工作, 提高显示度。例如: 改进借阅登记, 增加用户文献利用效果的内容, 这样在统计出借率的同时, 所提供信息服务的实效也跃然纸上, 无形的劳动就被显现出来, 结合每年的各种统计数据写出年度工作报告, 上报给单位各职能部门领导, 使他们对我们的工作有充分的认识 and 了解。此外, 要找准突破点和切入点, 确实为领导解决一些实际问题, 并利用现代化的网络技术, 把我们的工作有声有色、生龙活虎地开展起来。要像企业制定“名牌战略”一样, 内抓管理, 外树形象, 取得领导的重视和支持, 增加对科

技信息工作的投入, 使该项工作形成良性循环, 最终朝着健康顺利的方向发展。

由于计算机和网络技术的飞速发展, 打破了地域、部门、学科的局限性, 丰富了科技信息资源, 形成了多种手段的服务方式, 为部委二级文献信息机构创造了前所未有的发展机遇。同时也对科技信息工作提出了更高的要求, 即: 提供的信息应快速、准确、有效, 更注重其综合性和超前性, 这样才能在 21 世纪的竞争中求得生存和发展。

参考文献

- 1 国家科委科技信息司 中国科技信息机构 1995
- 2 程鹏 信息产业与可持续发展关系刍议 中国信息导报, 1997(12)
- 3 梁凯利等 地震系统各省局地震科技信息管理工作中的若干问题 国际地震动态, 1998(2)
- 4 胡昌平 面对新世纪的我国网络化知识信息服务的宏观组织 中国图书馆学报, 1999(1)

梁凯利 女, 山东省地震局情报资料室主任, 发表论文近 30 篇。通讯地址: 济南市。邮编 250014。
赵小倩 山东省地震局工程师, 副处长。通讯地址同上。

(来稿时间: 1999-05-14。编发者: 徐苇)

(上接第 18 页)

- 3 马克思 关于费尔巴哈的提纲 见: 马克思恩格斯全集第 3 卷 北京: 人民出版社, 1960: 5
- 4 黄宗忠 中国图书馆管理的回顾与未来 见: 《中国图书馆年鉴》编委会编 中国图书馆年鉴 1996 北京: 北京图书馆出版社, 1997: 259
- 5 辛希孟等 中国图书馆和情报机构名录大全·出版说明 沈阳: 东北大学出版社, 1995
- 6 《中国图书馆年鉴》编委会 中国图书馆年鉴 1996 北京: 北京图书馆出版社, 1997: 21~ 22
- 7 秦 言 关注知识经济 天津: 天津人民出版社, 1998: 28~ 30
- 9 谭祥金 图书馆管理综论 北京: 北京图书馆出版社, 1997: 95, 71
- 10 康健健 图书馆的导化管理及其有效性 中国图书馆学报, 1993, 19(4): 33~ 36
- 11 齐振海 未竟的浪潮 北京: 北京师范大学出版社, 1996: 114
- 12 张钦恩 图书馆管理学探略 中国图书馆学报, 1996, 22

(5): 3~ 7

- 13, 14 沈迪飞 在社会主义市场经济环境下探索的深圳图书馆 图书馆论坛, 1997(3): 54~ 59, 45
- 15 刘晓文 寻求现代化图书馆的发展模式 图书馆论坛, 1997(4): 64~ 69, 22
- 16 芮明杰, 杜锦根 人本管理 杭州: 浙江人民出版社, 1997
- 17 郑其绪 柔性管理 东营: 石油大学出版社, 1996
- 18 袁 闯 混沌管理 杭州: 浙江人民出版社, 1997
- 19 唐 伟等 现代管理与人 北京: 北京师范大学出版社, 1998
- 20 何天静, 许宏 把人当人看 广州: 广东人民出版社, 1998

张钦恩 深圳市党校图书馆研究馆员。通讯地址: 深圳市委党校图书馆。邮编 518021。

(来稿时间: 1999-05-04。编发者: 李万健)