

●黄丽华

联合办馆——公共图书馆的希望之路

摘要 联合办馆,是指在公共图书馆系列内,一个地级市只建一所独立建制的图书馆,县、区图书馆取消独立建制,成为市图书馆的分支机构。这样做,可以使图书馆人力、财力和文献资源优化配置,方便读者。参考文献1。

关键词 图书馆改革 公共图书馆 分馆

分类号 G259.23

ABSTRACT In this paper, the author proposes a new kind of joint library management, i. e. to make county and district libraries to be branch libraries of a municipal library. Thus, human, financial and document resources can be allocated more rationally. 1 ref.

KEY WORDS Library reform. Public library. Branch library.

CLASS NUMBER G259.23

1 联合办馆的模式——一个地级市只建立一所独立建制的市级图书馆

与发达国家公共图书馆相比,中国公共图书馆的总数还是偏低的。按照发达国家公共图书馆的发展模式,居民在5公里以内就应有一所公共图书馆,以便在规定里数内的居民就近就地得到图书馆的免费服务,但这不等于一定要建立一所独立建制的一级公共图书馆。我访问过香港和美国,对香港和美国的公共图书馆事业进行了考察。我赞成香港和美国的公共图书馆事业的管理模式:一个市只设立一所独立建制的公共图书馆,在各区域只设分馆或流动图书馆服务站。这种建制方便了市民,市民非常满意。

所谓联合办馆,以省府所在城市为例,只设一所省级公共图书馆和一所独立建制的市级公共图书馆,其它各县(市)、区图书馆,市辖区少儿图书馆均取消独立建制,而从属于该市图书馆,或为市馆的分支机构,或为它的地区分馆、图书流动站等。

合并图书馆,减少独立建制的图书馆,并不是以简单的减少数量为目的。减少公共图书馆的数量并不是减弱和影响其发展,而在某种意义上讲是对当今图书馆事业发展标准的一种修正。当今有一种说法:事业发展要看其机构有多少。比如很多人在刊物上发表文章就写:与××年或××期间相比,图书馆增加了多少……。但更看重的应该是其实质的发生与发展情况如何。不排除机构多、图书馆多是事业发展的标志。但深入其中不难看出,有相当一部

分图书馆是真正意义上的有名无馆,或有馆无书。与其苦苦留守,不如从苦海中挣脱出来,去追求新的生机。

辽宁省图书馆与沈阳市东陵区图书馆仅距1000米。东陵区图书馆由于经费紧张,近年来新书增长速度缓慢;又由于辽宁省图书馆与之相临,到馆读者少。经过双方协商,在东陵区图书馆的基础上组建“辽宁省图书馆东陵农业分馆”,辽宁省图书馆将馆藏流通农业书刊近3万余册全部投入到该农业分馆,2001年订农业报刊近200种,每年辽宁省图书馆将投入3万~5万的购书经费增加农业书刊的数量。辽宁省图书馆的读者凭省馆的借书证可以到农业分馆去借书。开馆后的农业分馆,读者人数渐增,农业科研人员满意。省馆的农业文献进一步发挥了作用,东陵区图书馆也从困境中摆脱出来,出现了生机与活力。

辽宁省图书馆和东陵农业分馆形成了主馆和分馆的格局,两馆有分工有合作,各有侧重,不仅在服务方面协调互补,组成有机的整体,而且在内部管理上分工协作,实现资源配置,节约人力、物力,使有效的投入发挥最大的效益。它必将为我国公共图书馆的事业改革提供有益的探索和经验。

2 联合办馆的优点

2.1 精简机构,便于管理

我国图书馆事业落后的一个重要原因是重复建制,各自为政,相互分割,多头领导。在我国,每个

省府所在城市都设有一所独立建制的省级图书馆,又有一所独立建制的市级图书馆,若干个独立建制的县(区)图书馆,有的还建有少儿图书馆、街道图书馆(室)。这些图书馆,不管人员多少,规模大小,一律设馆长一人、副馆长若干人(如×市×区图书馆,不足 15 人的小馆,设了馆长 1 人,副馆长 3 人),有的设专职党支部书记、主任若干人(通常有办公室主任,采编部主任,流通部主任,有的设阅览部主任,期刊部主任,咨询部主任,甚至技术部主任),真可谓“麻雀虽小,五脏俱全”,“大而全,小而全,千馆一面”。若联合办馆,就会彻底打破现行重复建制、层层设馆的分散格局,有利于统一领导而不是多头领导,集中管理而不是相互分割,精简机构而不是机构重叠。

2.2 减员增效,优势互补

现行模式,因为重复建制而带来人员浪费,人浮于事,重复劳动而造成效率低下,人力分散,低能运转。例如,领导人员多不便于管理,反而造成机构臃肿。若实行上述方案,人员可以择优选用,留用那些职业道德好、业务水平高的人员进行优化组合,将优秀人员安排到最能发挥他们才能的工作岗位上去,不称职的或多余的冗员另行安排或自谋出路。这样做的结果必然是“减员增效”优势互补。党的十五届四中全会通过的《关于国有企业的改革和发展若干重大问题的决定》中指出:“要把减员与增效有机结合起来,达到降低企业成本,提高效率 and 效益的目的”。《决定》中讲的虽然是国有企业,但对图书馆同样适用。

改革后,如何提高图书馆的服务水平,注重社会效益,又使工作不受影响,这确实值得探讨。所谓工作效率,是指一个图书馆能投入的工作量与完成工作任务的有用比例。及时迅速地完成了工作任务就是效率,既定条件下最优决策就是效率。

减员是手段,是措施,增效是目的,是效果。但减员与增效不是必然的因果关系。减员后,如果能采取相应措施,改进工作作风、工作方法,开创新的思路,那就有可能达到减员增效。

2.2.1 集中采购,精化馆藏,节约经费,资源共享

一改过去各馆自买自家书的盲目行为,集中使用购书经费,统一安排藏书布局,避免重购漏购。据报道,某大学图书馆,全校一馆 24 个资料室,一年订购的 1400 种期刊中重购 1200 种,有的刊重订 9 份。公共图书馆购书重复更为严重,例如有的省府所在

地,《四库全书》影印本使用率很低(因读者对象极其有限),价格昂贵,竟有 4 所图书馆订购。结果造成馆藏没特点,复本过多,藏书结构不合理,浪费资金。若实行上述方案,由市图书馆总馆集中采购,合理布局(把每种书划量放在它们最能发挥作用的地方以满足读者的需要),用节约下来的资金去买更多品种的书刊,以扩大知识覆盖面。这也便于充分发挥藏书作用,实行资源共享,优化藏书体系。

2.2.2 集中分类,统一编目,节约人力

从国家图书馆到街道图书馆,每馆都设一定数量的专人负责书刊的分类编目,不但分类法不尽相同,而且编目方法也各异(例如书次号的取法就各不相同),因此所编目录不能统一,既浪费人力、物力、时间,又难以统一,直接影响资源共享。若实行上述方案,一个市图书馆总馆只设一个分编部,集中分类,统一编目,各分馆的分类完全一致,目录组织高度统一,既保证质量,又节省人员。以××市为例,全市共 14 个公共图书馆,共有分编人员近 50 人,若实行上述方案,只选留 10~20 人或 8~10 人即可把全市书刊的分编工作承担下来;若采用电脑分编,工作效率更高,为将来在全国范围内实行集中统一在版编目打下基础。

2.2.3 开发信息,强化咨询服务

实行上述改革方案以后,可以从各馆原来从事参考咨询的人员当中好中选好,优中选优,依才定岗,合理分工,组成一支强有力的咨询队伍,负责全市读者的参考咨询工作。特别是把重点放在文献信息的深层次开发上,把散见在书刊字里行间的有用信息分门别类编辑汇总,以便随时提供用户,解答他们的各种问题。这是各馆分散情况下无法达到的,不可比拟的,也是开发文献信息的必由之路。

2.2.4 一卡通用,方便读者

现行建制的图书馆,多有特定的读者,由于各馆藏书有限,难以满足读者需要。即便实行所谓的“馆际互借”,作用也相当有限而且不方便。若实行上述方案,全市读者是一家,去哪里都可借,去到哪馆都能还,只凭一张全市通用的借阅证,就可以实现真正的流通服务上的“一卡通”,文献资源也实现了共建共享。

2.2.5 优化建制,健全体系

若实行上述方案,改变现行的管理模式,就可以建立和健全大图书馆体系,促使图书馆走上集约化道路,互补融合,重新配置人力、财力和文献资源,收

到“ $1+1>2$ ”的效果。

3 联合办馆要妥善解决的几个问题

3.1 冗员的出路问题

3.1.1 自谋出路——成立图书馆服务公司

以图书馆下岗人员为主体,成立图书馆服务公司,把一部分传统的图书馆辅助工作交由该公司承担,例如:承担总馆与分馆或其他专业图书馆的分编加工图书的工作,可收取一定的加工费;承担总馆和分馆或其他行业、其他系统图书馆的数据库的录入工作和扫描工作,收取加工费用;为读者上门送书还书,也可收取少量劳务费,或由总馆给相应报酬;负责库房的卫生工作,由总馆支付一定费用;承担图书馆的门卫工作;办好职工食堂和读者餐厅;创办“读者书店”;为读者代查代译文献,也可收取相应费用;修复装订图书馆书报刊,收取一定费用。

3.1.2 “改嫁他人”,转岗到其他部门发挥作用

一个人一辈子不可能在工作上一成不变,即使不改革,也会有很多人从图书馆的大门走出,进入另一个专业的门里。既然改革前的调入调出行为视为正常,那么改革后的图书馆人也应当换一个角度去审视自己。很多图书馆人由于在图书馆工作,涉猎的知识很广,这就决定了一部分人会很快地选择到适合自己的新岗位。图书馆下岗人员可否来个转岗“另嫁他人”,在新的领域中去创新。“天生我才必有用”,图书馆的下岗人员凭借自己的知识和才能,完全可以在馆外其他行业找到用武之地。据说中国科学院数学部里6名研究员中有4人下岗后,很快转岗,并在新的部门发挥了重要作用。

3.2 取消图书馆行政级别,人员待遇依专业技术职称而定

合并改组后的公共图书馆不再以厅级、处级、科级、股级论,人员也不再享受相关的待遇。图书馆是具有学术性、教育性的事业单位,人员的待遇理应走

职称之路。

职称是反映一个人的学术水平、技术水平和工作能力的标志。职称是由一定的学术权威机构对那些通过考核、考试或评审等形式证明有相应的专业知识水平及工作能力的人授予的一种技术称号。从理论上讲,在未获得新的高一级职称之前,此职称可终生享用。

行政级别,是指工作人员为完成某项任务必须进行的工作行为,行政级别与职务需要先设定,是因工作岗位的需要而设置的。

现在多数省级图书馆为处级单位,也有副厅级的,是与文化主管部门相比较而存在的,因为文化厅为厅级,省图书馆必然为其下位类,是处级。以此类推,一般市级图书馆为处级或副处级、正科级单位,县区图书馆一般为正科级、副科级或股级单位。目前的行政级别主要是针对文化行政主管部门而言,不能超出其上级主管部门,论其实际有什么作用,则说不清楚。

图书馆既然是学术性、教育性的文化事业单位,人员待遇更应走专业职称系列。职称情况更能代表一个单位的研究水平和研究人员的能力,更能与其学术性、教育性联系。拥有多少研究馆员、副研究馆员,这是综合实力的标志,更是一所图书馆发展的标志。公共图书馆取消行政级别相应待遇是可行的,有着十分重要的现实意义。图书馆取消行政级别,人员待遇和职称挂钩,能够鼓励和引导图书馆从业人员努力研究业务,不断提高岗位技术水平和工作能力,以便更好地在专业岗位上潜心钻研。

参考文献

- 1 于鸣镝. 图书馆在新世纪的走向. 图书馆学刊, 2000(1)

黄丽华 辽宁省图书馆副馆长, 副研究馆员。通讯地址: 沈阳。邮编 110015。

(来稿时间: 2001-02-09)