

徐建华 付 娇

近五年来我国图书馆管理研究现状分析

摘要 从1996—2000年,国内发表图书馆管理方面的论文近3000篇。这些论文论述比较集中的问题有:关于图书馆管理价值的认识,图书馆管理理论的发展,图书馆管理理论的创新,图书馆的人本管理,等等。对于这些问题,不同论文各自阐述了不同的观点。随着图书馆研究客体的新形式——数字图书馆的出现,图书馆管理的观念、体制和方法,会有更大的变化。参考文献36。

关键词 图书馆管理 研究情况 1996—2000年
分类号 G251

ABSTRACT During 1996-2000, about 3000 articles on library management were published. The major topics include: values of library management, theoretical development of library management, innovations of library management theory, human-based management, etc. With the emergence of digital library, a new object in library science, more changes will take place. 36 refs.

KEY WORDS Library management. Research. 1996 - 2000.

CLASS NUMBER G251

改革开放以来,图书馆管理日渐成为图书馆学研究的一个重要课题,有关这方面的学术论文呈逐年上升趋势。胡永元先生于1996年在《图书情报知识》上发表了《近年来我国高校图书馆管理研究述评》一文,对1990~1995年有关高校图书馆管理研究的论文进行了统计分析;黄宗忠先生于1997年在同一刊物上发表了《中国图书馆管理的回顾与展望》一文,回顾了1979~1989年中国图书馆管理的情况,探讨了90年代中国图书馆管理的新进展;谭兆民先生于1998年在《大学图书馆学报》上发表了《我国图书馆管理实践与理论研究述评》一文,对1949~1996年的图书馆管理论文进行统计分析;李万健先生、霍国庆先生在1999年的《中国图书馆年鉴》上发表了《图书馆管理》一文,对改革开放近20年来我国图书馆管理研究状况进行了精辟深入的分析,系统总结了这一时期的研究成就,指出了研究中存在的问题。1996年以后,图书馆面临的社会环境又发生了巨大的变化,图书馆管理论文数目增长更为迅猛,新的管理理论不断提出。笔者通过相关检索工具共检索到1996~2000年的图书馆管理论文近3000篇,对其中有代表性的200余篇进行了综合分析。通过分析可以看出,研究焦点主要集中在管理价值的认识、管理理论的发展、管理机制的创新、人本管理的重视以及数字图书馆管理方面。

1 图书馆管理价值的认识

这一时期的研究对图书馆管理的重要性有了重新审视,开始注意研究图书馆管理的价值体系。

1.1 图书馆管理价值的内涵

关于图书馆管理价值的内涵,有如下两种观点:

一种观点从图书馆与图书馆管理两个不同的概念入手,对图书馆管理价值进行阐述。图书馆的价值就在于它能储存、传播情报知识,能满足人们对文献信息的需求,能发挥社会教育的作用。图书馆管理的价值必须通过图书馆的价值的实现来体现,它是指管理者遵循图书馆工作的客观规律,充分利用其已有资源设备,有效地改造、发展图书馆,达到既定的管理目标^[1]。

另一种观点认为图书馆管理价值,是指作为客观的图书馆管理活动,以其功能和效用对于主体需要的满足。图书馆管理活动一方面要协调图书馆与整个社会所结成的千丝万缕的联系,使图书馆系统在整个社会大系统中摆正位置,寻求其活动的最佳空间,另一方面就是要协调图书馆系统内部各个方面的关系,从而达到人尽其才,物尽其用,财尽其利,实现图书馆整体功能的优化^[2]。

1.2 图书馆管理的价值体系的结构

图书馆管理的价值体系有三个基本的构成要素:管理者的价值观、管理对象即图书馆的价值取向,以及由二者共同决定的管理的价值。管理的价值是核心,图书馆管理者的价值观和图书馆的价值取向是否一致决定着管理价值的大小。管理者的价值观是建立在图书馆的价值取向基础之上的,而管理者的价值观一旦确立后又会图书馆的价值取向施加影响^[3]。

1.3 图书馆管理价值体系的具体内容

具体来说,图书馆管理价值体系包括人事管理价值、行

政管理价值、业务管理价值、劳动管理价值、财务管理价值、设备管理价值等^[4]。

2 图书馆管理理论的发展

近年来不断有新的管理理论应用于图书馆,给图书馆的管理工作提供了理论指导。

2.1 目标管理理论

80 年代中后期,就有人提出把目标管理理论应用于图书馆管理。近五年来,关于目标管理又有了进一步的探讨。对图书馆目标管理的概念有了明确认识,认为图书馆目标管理就是图书馆馆长与下属员工共同制定一定时期的总体工作目标及其各级分目标,并按进度加以控制实施的全过程^[5]。强调目标管理重视整体、重视人、重视成果^[6]。对图书馆目标管理中目标难于量化、难于具体化的问题,提出了初步解决方法,重视计量管理与目标管理的结合,提出借助于模糊数学的方法,对难以定量的图书馆工作作出较客观的量化评估^[7,8]。

2.2 集成管理理论

集成管理理论是在当代图书馆面临着复杂的信息环境下提出的。所谓图书馆集成管理,实质上就是将集成思想创造性地应用于图书馆实践的过程,即通过科学而巧妙的创造思维,从适应现代信息环境的角度和层面来对待各种信息资源要素,扩大图书馆管理视野,增强管理对象的交融度,并综合运用不同的手段促进各项要素、功能和优势之间的互补、匹配,使其产生 $1+1>2$ 的效果,从而为图书馆催生出新的附加值、新的信息服务形态和多元化的系统机制^[9]。图书馆集成管理的主要特点是整体优化、协同并进、模糊控制、系统重组、虚拟联合,管理手段强调兼容、适应。它要达到开放、统一、简洁、弹性的目标^[10]。

2.3 CIS 管理理论

CIS(Corporate Identification System),即企业识别系统,是一个社会组织(企业)为了塑造组织(企业)形象,通过统一的视觉设计,运用整体传达沟通系统,将组织(企业)的经营理念、企业文化和企业经营活动传播出去,以显现企业的个性和精神,与社会公众建立双向沟通的关系,从而使社会公众产生认同感和共同价值观的一种战略性的活动和职能^[11]。图书馆应借鉴 CIS 理论,塑造新的图书馆形象。关于图书馆形象,已有皮介邦、秦迎华 1998 年发表于《山东图书馆季刊》的《我国图书馆形象理论研究的进展》一文,对之进行了全面的分析、探讨。近年来,又有了一些新的研究成果,提出了图书馆形象的传递形式:(1)图书馆的馆藏建设和读者服务工作;(2)图书馆人的态度和价值观;(3)实物;(4)资料和符号;(5)报导^[12]。关于图书馆应具有的形象,也有多篇文章进行了探讨,如公益形象、文明形象、现代化形象、精简形象、文献信息中心的形象、知识殿堂的形象、没有围墙的大学形象、环境整洁的形象、文化中心形象等

等^[13,14]。

2.4 总体质量管理理论

图书馆的总体质量管理,是指对图书馆各管理要素实现协调和系统的管理,强调管理效率的提高、管理质量的优化,最终达到图书馆整体服务水平不断提高的目的。它要求管理真正体现“以读者为中心”的服务宗旨,确立以效益为中心的办馆思想和“以人中心”的现代管理思想;要求管理机制的活化,针对不同部门、不同岗位采取不同的管理办法,按需设置岗位,增加二三次文献开发工作在整个服务结构中的比重,适时运用激励机制;还要求从单一管理体制向多种管理体制转移,公益体制、产业性体制、公益与产业混合性体制三者互相补充,互相促进^[15]。

2.5 信息资源管理理论

图书馆传统的文献资源主要是指图书、期刊、报纸等印刷型文献。随着计算机技术、通讯技术、网络技术、多媒体技术的发展,各种类型数据库、网上资源也已成为图书馆的管理对象。面对着图书馆文献类型的扩大和图书馆工作的自动化局面,信息资源管理理论应运而生。从图书馆系统的角度看,“信息资源管理”是包括图书馆管理在内的各种有效的信息管理方法的综合。运用“信息资源管理”这一现代管理思想,图书馆管理的内涵从文献管理扩大到信息管理,图书馆管理系统从封闭或半封闭系统转变为完全开放系统,管理目标从藏用结合的藏书中心转变为高层次、全方位的用户中心。同时,它突出了用户的社会化和信息资源的国际化,强调了商品意识、竞争意识和主动服务意识^[16]。

2.6 项目管理理论

项目课题制是国际科学技术研究与开发机构通用的一种管理制度。它的具体特征为:(1)以项目课题为基本单元来进行研究与开发活动的组织管理;(2)充分发挥研究人员的创新潜能,提高研究与开发活动的效率;(3)是一种制度化的管理模式;(4)科研机构成为一种开放的、网络化的、适应性强的、高效的组织,为研究人员提供良好的服务和资源共享机制。图书馆摒弃计划任务制,采用项目课题制,可以为图书馆工作注入活力,使图书馆资源优势得到最佳配合,充分发挥其潜在价值,使图书馆所拥有的信息、知识资源,能充分开发出来,为社会共有,成为社会共享的财富^[17]。

3 图书馆管理体制的创新

这一时期的研究对图书馆管理体制的改革提出了许多新的建议:

观点一认为:(1)应有名副其实的聘任制度。首先,馆里要聘好各部主任;其次是紧缩编制,实行差额聘任,在聘任过程中,要真正体现双向选择。(2)应有客观公正的考核评,一是严格认真进行部主任工作的考核,二是 20% 的优秀者要真优,三是对确有不合格者不能放行。(3)应有以

扶带补的倾斜政策,一是编制倾斜,二是津贴倾斜,三是年终评优指标倾斜^[18]。

观点二认为:(1)应实现管理思想的改革。变封闭的借阅场所为开放的信息传递中心,变静态的馆内服务为追踪经济建设、科研教学发展的动态社会化服务,变图书情报资源分割管理为广泛联系,形成网络的资源共享。(2)要进行管理系统的改革。一是改革图书馆领导制度,二是加强纵向的控制和横向的协调。(3)要进行组织体系的改革。要本着精简机构、简化关系、减少内耗、提高效率的原则,对图书馆传统的组织体系进行改革。(4)要进行用人制度的改革。树立新的用人观念,以“公开、平等、竞争、择优、能级”为原则,实行新的分配办法,注重人才的开发、培养。(5)要进行经济模式的改革。在坚持以面向社会无偿服务为主的方向的同时,积极探索产业化发展之路,建立经营服务型的新图书馆经济模式^[19]。

观点三认为:应实施图书馆业务再造工程。业务再造工程是指从基础开始重新考虑业务的运作方法,以期大幅度提高其效率。图书馆机构重组是再造工程的组织保障,管理人员和普通服务人员将减少,而高层次的信息咨询服务人员将增加,要增加人手积极加强对外联系,建立有关的资源共享关系,加强网络环境下的读者服务工作,应重点建设多媒体电子阅览室,加大自动化部或技术部的建设力度并确立其重要地位^[20]。

此外,还有人提出在领导体制上实行专任馆长制,馆长必须有图书馆工作经验,熟悉馆藏,了解图书馆工作^[21]。

4 图书馆的人本管理

在现代管理思想中,人被视为最重要的因素。图书馆管理中也开始引入了人本管理。

4.1 人本管理的含义

对人本管理含义的认识主要有如下一些观点:

(1)所谓人本管理,就是以人为本的管理,管理的本质在于激励,引导人们去实现预定的目标。应当把人视为管理的主要对象和最重要的资源,全面开发人力资源,根据人的思想和行为规律,运用各种激励手段,充分调动人的积极性,发挥人的创造性,从而使组织活力不断增强^[22]。

(2)人性管理其实质就是一种“以人为中心”的管理,亦称“人性化的管理”,它是在尊重人的人格独立和个人尊严的前提下,激发人的主人翁责任感、主观能动性和创造精神,使他们能够真正做到心情舒畅,不遗余力地为图书馆事业开拓创新^[23]。

(3)图书馆实行以人为中心的管理,就是指图书馆的各项管理活动必须以图书馆工作人员及其积极性、主动性和创造性为核心和动力,管理工作的核心任务就是调动馆员的积极性、主动性和创造性,挖掘馆员的聪明才智,充分发挥馆员在开展工作中、实现图书馆工作目标中的中心作用^[24]。

4.2 实行人本管理应做好的工作

关于这方面的文章很多,归纳起来有以下几点^[25-27]:

- (1)注重研究图书馆人的行为,包括人体行为和群众行为。
- (2)因事设人,人尽其才。
- (3)创造良好的条件,培养下属的责任感。
- (4)大力发扬馆内民主,广泛吸收广大馆员参与管理工作。
- (5)提高员工待遇,运用各种激励。
- (6)优化管理者。
- (7)创造宽松的人际关系环境,形成图书馆的向心力。
- (8)积极做好馆员的教育和培训工作,为图书馆的发展打下良好的人才基础。

4.3 加强激励管理

4.3.1 激励的含义

(1)所谓激励是指激发人的动机,起加强、激发和推动作用,并且指导和引导行为指向目标^[28]。

(2)激励就是引起需要,激发动机、指导行为、实现目标的心理过程^[29]。

(3)激励,即激发组织成员内在的动力和要求,激发他们发奋努力去实现组织既定目标和任务的过程^[30]。

4.3.2 激励的方式

提出了“全面激励”策略。首先可采用动员全体馆员参与的全员激励,以形成他励(他人激励)、自励(自我激励)、互励(互相激励)统一的格局。其次,让激励过程与工作过程同步,以引起馆员需要开始,以满足需要终止,使激励活动按照激励本身的心理过程和管理活动过程进行,形成相对完整的周期,在每个周期中实行“全程激励”。其三,利用一切可以利用的激励手段鼓舞全体馆员,包括目标激励、成就激励、政策激励、物质激励、精神激励、兴趣激励、情感激励、强化激励、榜样激励、活动激励等^[31,32]。

4.4 传统人本精神的回归

这一时期对中国的传统人本精神给予了重视,开始从文化功能的角度来研究图书馆管理的动力机制。

(1)中国传统人本精神注重人的本质、人的价值,重视人自身行为的修养和人生意义。人本精神在图书馆管理模式中首先要确立以人为中心的管理思想;其次,明确图书馆决策的经权观;第三,重视“修己安人”和道德教化;第四,追求自然和谐的人际关系^[33]。

(2)儒家文化精神把一种外在的规范约束解说成人们的内在要求,把原来的僵硬的强制规定提升为生活的自觉观念,从而使外在规范与心理欲求综合为一,提出采取一些“软”性的管理方法,人情化管理,发挥协作精神,培养敬业精神^[34]。

(3)和合文化的精神实质就是指不同因素的事物的和谐共处和融会贯通。我们在图书馆管理中讲“和合”,主要用来正确处理馆内的人际关系,包括馆长之间的关系,馆长与馆员的关系,馆员与馆员的关系,通过“和合”思想的

灌输、培养、确立,使这些关系达到和保持和谐统一,融洽团结,形成内聚力,从而实现管理所追求的效益和目的^[35]。

5 图书馆管理客体的新形式——数字图书馆的管理

近年来,随着信息技术的发展,图书馆的技术环境发生了深刻的变化,图书馆正在从传统模式向现代模式转变,数字图书馆引起了广泛关注。图书馆管理客体的变化,对图书馆管理提出了新的挑战。对于数字图书馆,旧的管理观念、管理体制、管理方法已不适用。越来越多的学者开始研究如何对数字图书馆进行行之有效的管理,提出了一些管理策略,如:

(1) 转变观念,调整自身发展战略,顺应信息经济发展客观规律的需要。

(2) 制定相关政策,加强宏观调控,营造适合数字图书馆建设的社会环境。

(3) 加大投资力度,确立正确的投资策略,为数字图书馆建设提供资金保证。

(4) 建立信息资源网络,为数字图书馆正常高效运作奠定物资基础。

(5) 加强关键技术的研究,为数字图书馆建设创造技术发展条件。

(6) 建设高素质人才队伍,为数字图书馆的可持续发展提供后备力量。

(7) 加强相关知识产权问题的研究,保障数字图书馆的顺利实施^[36]。

现代信息技术的发展对图书馆管理提出了新的挑战。我们应该突破传统观念的束缚,树立新的管理观念,研究新的管理理论,探讨新的管理手段,发展新的管理方法,这样才能在新的环境下指导图书馆工作,使我国的图书馆事业发展壮大。

参考文献

- 1,3,4 雷鸣.图书馆管理的价值体系研究.图书馆学研究,1998(3)
- 2 吴丽萍,郑全太.浅析图书馆管理价值的本质及其基本特征.河北科技图苑,1997(2)
- 5 王乐书.论图书馆目标管理.图书馆,1998(3)
- 6 谭详金,郑朝辉,陈天文.论图书馆岗位责任制和目标管理.图书馆,1996(4)
- 7 陈勤.论图书馆的目标管理与量化考核.大学图书馆学报,1998(3)
- 8 曾祥云.图书馆计量与目标结合管理的衔接点.图书情报工作,1997(5)

- 9 钱刚,毕强.集成管理——21世纪图书馆追求卓越管理的新方法.中国图书馆学报,1998(6)
- 10 吴怡青.试论现代图书馆的集成管理.情报资料工作,2000(5)
- 11 姚侃.试论CIS应用与跨世纪图书馆形象塑造.图书馆论坛,2000(4)
- 12 苏蓉晖,杨学锋,苏文.谈谈CI理论在图书馆管理中的应用.图书馆,1999(1)
- 13 张平.关于图书馆形象的探讨.河北科技图苑,1996(4)
- 14 王世伟.论树立跨世纪图书馆的七大形象.图书馆,1999(3)
- 15 陆一珍.论图书馆的总体质量管理.图书馆工作与研究,1998(3)
- 16 韩红.论现代图书馆管理.图书情报知识,1998(1)
- 17 顾乐希,顾乐进.图书馆与项目课题制.江苏图书馆学报,2000(3)
- 18 李武绣,王缙.高校图书馆管理体制改革中的困惑与思考.西南民族学院学报(哲学社会科学版),1996(2)
- 19 刘敏榕.图书馆内部管理体制改革必须重视的几个问题.图书馆,1999(4)
- 20 江汇泉.转型期的图书馆业务再造工程.四川图书馆学报,2000(2)
- 21 刘明钊.高校图书馆应实行专任馆长制.情报资料工作,1999(1)
- 22,25,31 罗恒卿.人本管理——图书馆管理启示录.图书馆,1999(2)
- 23,26,32 王俊芳,王和平.现代图书馆管理也应引入人性管理.晋图学刊,2000(1)
- 24,27,30 徐拥军.浅谈图书馆实行以人为中心的管理.高校图书馆工作,1998(2)
- 28 陈红.高校图书馆的激励管理.四川图书馆学报,1998(6)
- 29 杨德平.论高校图书馆管理的激励策略.大学图书馆学报,1997(6)
- 33 刘敏惠.传统人本精神与图书馆管理模式的构建.四川图书馆学报,1999(5)
- 34 武三琳.儒家文化精神与图书馆馆员队伍建设.图书馆工作与研究,1998(2)
- 35 申志东,胡承军.和合文化与图书馆管理.图书与情报,2000(1)
- 36 李源,敬卿.数字图书馆研究及发展策略初探.高等教育研究学报,2000(3)

徐建华 南开大学国际商学院图书馆学系副教授,硕士生导师。
通讯地址:天津市。邮编 300071。

付娇 南开大学国际商学院图书馆学系硕士研究生。通讯地址同上。

(来稿时间:2001-05-22)