

李玉梅 王宇 迟伟凡

论图书馆内部基本制度的建设与创新

摘 要 图书馆内部基本制度是指在图书馆组织发展和管理过程中,起主导作用的并直接影响和改变人们的态度或行为的制度。图书馆的基本制度决定着图书馆内部管理的基本形式。它的完善和先进、发展和创新,是推动图书馆事业前进的根本动力。参考文献4。

关键词 图书馆 基本制度 建设 创新

分类号 G251

ABSTRACT The internal regulations of a library determine the internal management of the library. Their improvement, development and innovation are the driving forces for the development of librarianship in China. 4 refs.

KEY WORDS Library. Basic regulations. Establishment. Innovation.

CLASS NUMBER G251

图书馆制度是图书馆内部管理的主要形式和运行机制,是保证各项工作按预期目标有序有效进行的重要手段。衡量一个图书馆先进与否,可以有多项指标体系,如馆舍建筑、馆藏资源、现代技术手段、服务方式以及人文环境等,但最终起决定作用的是其基本制度因素。基本制度的完善、先进、发展与创新是推动图书馆事业前进的根本动力。

1 图书馆内部基本制度的含义

对制度的概念,学者们有着不同的规定。美国制度学派的先驱者之一凡勃伦认为,制度是大多数人所共有的一些“固定的思维习惯、行为准则、权利与财富的原则”。另一位著名代表人物康芒斯说:“我们可以把制度解释为集体行动控制个人行动。”施密德认为,制度是人们之间有序的关系集。新制度经济学的主要代表人物道格拉斯·C·诺思认为,“制度是一个社会的游戏规则,更规范地说,它们是为决定人们的相互关系而人为设定的一些制约。”^[1]

从上述对制度概念的描述可以看出,用以限定人们行为的规则是制度的核心。无论是“思维习惯”、“集体行动控制个体行动”,还是“有序的关系集”、“游戏规则”等,都是规则的不同表现形式或派生结果。正是因为有了规则,才形成了思维习惯,才产生了集体行动控制个体行动,才形成了人们之间有序的关系集^[2]。制度就是大多数人共同遵守的、按一定程序办事的规程或规则。制度属于上层建筑范畴,是一个国家、一个民族的政治、经济、文化和社会生活的

集中体现。有什么样的制度,就有什么样的政治、经济、文化,就有什么样的思维方式和生活方式。一个国家是这样,一个单位也是这样。图书馆制度是图书馆全体成员共同遵守的行为准则,是图书馆集体价值观、意识形态即组织目标、组织精神、组织风气、组织道德的重要体现。图书馆制度由图书馆馆务委员会集体讨论制定,并被全体成员共同认可,在馆内具有一定的法律效应。

图书馆制度分为基本制度和一般制度两个层次。基本制度也称为根本性制度,它是指在图书馆组织发展和内部管理过程中,起主导作用的并直接影响和改变人们的态度或行为的制度。如基本的人事制度、分配制度、奖惩制度、业务工作规范、道德行为规范等。由基本制度所派生出来的其他一切制度为图书馆一般制度。图书馆的基本制度决定着图书馆内部管理的基本形式和运行机制。一般制度是基本制度的延伸、补充和完善,并为基本制度服务。

2 图书馆内部基本制度的建设与完善

图书馆的管理活动,一般都要涉及人、财、物等多方面的因素,但最重要的是人的因素。人的积极性、创造性及其潜能的发挥,决定了一个图书馆自我更新自我发展的能力。国内许多图书馆的经验证明,工作人员的积极性、创造性及其潜能的发挥主要是靠图书馆内部基本制度的调动、激励和保持的。图书馆内部基本制度的作用就在于它能够并且可以调节人们的行为,规范各种关系,从而形成稳定有序的工作秩序,

调动整合各种积极力量,促使图书馆的工作向着预期目标健康发展。图书馆基本制度的建设涉及行政、业务工作的方方面面,但直接影响馆员的态度或行为并在内部管理和事业发展中起主导作用的制度主要有以下4个方面。

2.1 先进的人事制度和分配制度

人事制度和分配制度在图书馆的制度体系中处于核心地位。前者涉及对馆员的选用标准问题,即对馆员的能力、水平、工作态度、工作业绩的评价;后者直接涉及馆员的经济利益和社会价值。这两项制度的制定和确立,制定得是否合理先进,决定着馆员对自己职业行为的最终选择,决定着能否调动馆员积极性、创造性,建设一支精干、高效、稳定的馆员队伍的重要导向。

2.2 科学合理的岗位责任制、业务工作规范和职业道德规范

制定科学合理的岗位责任制度、业务工作规范和职业道德规范,对于提高馆员的岗位责任意识、道德行为意识、读者服务意识具有重要意义,是对馆员进行常规性管理不可缺少的有效形式。所谓岗位责任制,就是把图书馆的总目标细化或分解为个人目标的过程。岗位责任制明确规定了每个馆员所承担的具体工作职责和任务,以及数量、质量的要求。业务工作规范和职业道德规范,是对馆员的思想道德、工作程序、工作态度、工作能力、行为规范等最基本的要求和规定,明确回答了一个馆员在自己的工作岗位上该做什么,不该做什么和怎么做的问题^[3]。有了这三项基本制度的约束和规范,并使之持久化,对于全体馆员来说,一个可接受的行为模式和良好的馆风就会形成。

2.3 坚持不懈的馆员培训制度

在知识经济时代,组织的学习能力是组织能否发展的关键,一个组织内除员工主动学习和不断增长的知识不可替代,其他是没有什么不可替代的。图书馆要发展,就必须鼓励馆员的发展。馆员的发展是图书馆发展的基础,如果没有馆员个人的发展就没有图书馆的发展。图书馆需要建立完善系统的馆员培训机制,如专人负责机制、专款专用机制,要制定年度详细培训计划等,切实把馆员的学习和提高纳入图书馆的发展规划,并作为一项制度长期坚持下去。建立馆员培训制度,既满足了馆员自身发展和图书馆人才队伍建设的需要,又促进了图书馆各项业务工作的深入开展,以此推动图书馆逐渐朝着学习型组织和知识管理

的方向发展。

2.4 严格的奖惩制度和考核评价制度

明确了图书馆的用人标准、岗位职责以及行为规范的要求,还需要规定在什么情况下馆员会受到奖励,在什么情况下会受到惩罚。没有奖惩制度,就没有是非功过的标准,就会干好干坏都一样。图书馆的奖惩制度本身就是一种激励机制和行为导向,是调动工作人员积极性、创造性的最有效手段。考核评价制度是对工作人员德、勤、绩、能等全面的评价。其评价结果是对工作人员进行奖惩、岗位聘任、职称职务晋升的重要依据。没有严格的考核制度,图书馆的其他制度就无法坚持和执行,而不能坚持和执行的制度就等于没有制度。考核评价制度实际上就是所有制度的监督和实施过程。

以上几个方面的制度是相互联系缺一不可的,任何一项的缺欠和不完善,都有可能造成管理上的失控。为此我们把它们称为图书馆内部的基本制度。有了这些基本制度,图书馆的各项工作就会步入健康有序的运行轨道。

3 图书馆内部基本制度的创新与发展

3.1 图书馆基本制度创新的主要内容

稳定性是图书馆制度的一个重要特征。然而由于时代的发展和图书馆内部情况的不断变化,其基本制度也要适时进行改革与创新。随着我国经济发展和社会的全面进步,图书馆的社会职能和公众服务都发生了深刻变化。这种变化,要求图书馆必须重新整合自己的队伍,积极应对新的挑战。而要整合好这支队伍,关键问题是要创建一种有利于图书馆人才的引进,人才的脱颖而出;有利于人才的各尽其能、各得其所;有利于知识创新、技术创新、服务方式创新;有利于建立充满生机和活力的动力机制。当前要创建这样一种机制应从以下几个方面入手。

(1) 实行真正意义的岗位聘任制。岗位聘任制是图书馆普遍推广的一种用人制度。但由于一些主管部门政策上的支持不够、自筹经费缺乏保障等原因,一些图书馆虽然形式上实行了岗位聘任,但效果不够明显,基本上流于形式。而真正意义上的岗位聘任制,是一种以目标、责任和能力为基础的聘任制度。这种制度首先要求馆员必须由单位人变成社会人,由身份管理变为岗位管理。其次,图书馆根据事业的发展 and 现实工作的需要,有权面向社会直接招聘馆员。第三,图书馆对馆员有聘任权、解聘权,馆员对图书馆

有受聘权和拒聘权^[4]。这种真正意义上的岗位聘任制度打破了馆员单位所有,不但从根本上解决了人员能进能出、能上能下的问题,而且还大大增强了馆员的岗位意识、责任意识、自主竞争意识,能起到优化馆员队伍的作用。

(2)实行岗位津贴制。岗位津贴制与岗位聘任制是图书馆动力机制中一个问题的两个方面,是紧密联系在一起的。没有岗位聘任制,就没有岗位津贴的依据和标准;而没有岗位津贴制,岗位聘任就没有生命力和吸引力。图书馆主要经费来源是国家事业拨款,要真正改革原有的分配制度有一定难度。根据沈阳师范大学图书馆的经验,在经济不能独立的情况下,要实行岗位津贴制,可先实行人员编制与工资、奖金总额包干的方法。在此基础上,打破职称、学历、年龄等身份限制,完全根据岗位所承担的责任以及所需要的知识技术含量和劳动强度的大小等因素,制定岗位津贴标准。实行竞争上岗,按岗付酬,多劳多得,优劳优酬。做到在岗位、责任、业绩、贡献面前,人人平等。该馆自1998年实行岗位津贴制以来,彻底解决了由于吃“皇粮”带来的人浮于事、平均主义“吃大锅饭”的问题,工作质量工作效率明显提高。

(3)实行高效应的奖罚制度。赏罚分明历来是人员管理过程中一个重要原则和激励机制。市场经济条件下,应大力提倡尊重个性,尊重个性就是尊重个人的能力、主动性和创造性,图书馆的发展离不开全体馆员的创造性工作,离不开各个层面的骨干和学术带头人。为了充分调动馆内各方面的积极因素,必须对那些在本职工作中做出突出贡献或有重要发明创造的馆员,给予重奖。如对在年终考核中被评为优秀,在读者调查中被评为服务标兵,对在具体业务工作中有所创新并解决了重大疑难问题,对正式出版了学术著作的馆员,进行重奖。所谓重奖,就是让受奖者感受到自己的付出是值得的,并具有心动效应。这种奖励可以是精神的,但更重要的是物质上的。奖励的效果不仅是鼓励和鞭策获奖者个人,更重要的是对全体馆员的激励,因此具有群体的轰动效应。此外,对在工作中出现失误的,且造成不良影响和损失的,要追究责任直至解除聘任。

3.2 影响图书馆基本制度创新的因素

以上3种激励机制是相辅相成的,缺少哪一种,都达不到预期效果。要进行基本制度创新,需要图书馆领导集体的智慧、意志、勇气和魄力,更需要外部大环境和政策的支持。上级主管部门要简政放权,支持

图书馆在国家方针政策指导下,面向社会自主办馆,也就是要进一步扩大图书馆的自主权。要进一步完善和强化馆长负责制。图书馆馆长是图书馆办馆者和第一责任人,对怎样办馆和办什么样的图书馆负有直接责任。馆长及领导集体应在上级主管部门的领导下,对本馆的人财物等各种资源拥有控制权、支配权,有权采取各种措施和手段(包括制度的安排和创新以及新制度的推进)对各种资源进行整合,使其为办馆目标服务。

3.3 图书馆基本制度创新需要注意的问题

图书馆制度的创新将意味着改变原有思维模式和行为方式。为了确保制度创新的成功,要特别注意:第一,基本制度的创新要符合全体馆员的基本利益。一种制度能否成为合理有效的制度,归根到底取决于是否以群众利益为出发点,是否有利于解放生产力。第二,要充分考虑馆员的心理承受能力。一般来说,理性认可的事情人们就会赞成,就会去做,但过于急剧的巨大变化一旦出现,就会因超越人们的心理承受能力而产生意想不到的后果。在制度改革与创新中,认识到这一点是非常必要的。第三,要从实际情况出发,重视传统文化。制度创新一方面必然要受到原有的思维模式、行为方式的限制,另一方面还必须冲破这些限制。这就要求在制度创新过程中,一定要从本馆的实际情况出发,要充分考虑新制度如何与传统文化结合。结合的好坏,是检验新制度有没有生命力的重要标志。改革是为了实现某种目标,但改革必须从实际出发,做现实允许的可能的事情。

参考文献

- 1 袁峰. 制度变迁与稳定:中国经济转型中稳定问题的制度对策研究. 上海:复旦大学出版社,1999
- 2 鲁鹏. 制度与发展关系研究. 北京:北京出版社,2002
- 3 李玉梅. 关于图书馆主文化建设的思考. 图书馆学刊, 2002(6)
- 4 焦树友. 建立现代图书馆制度推进图书馆改革与发展. 情报杂志, 2002(3)

李玉梅 沈阳师范大学图书馆研究馆员. 通信地址:辽宁沈阳市. 邮编110034.

王 宇 沈阳师范大学图书馆馆长、副研究馆员. 通信地址同上.

迟伟凡 沈阳师范大学图书馆副馆长、副研究馆员. 通信地址同上.

(来稿时间:2004-09-13)