

黄海燕

公共图书馆人才现状、需求及对策研究

摘要 目前公共图书馆工作人员构成中存在着学历结构、职称结构、知识结构偏低及年龄结构偏大等问题。除要引进相关人才外,应对现有人员进行培训和人才开发。表5,参考文献4。

关键词 公共图书馆 人才研究

分类号 G251.6

ABSTRACT At present, there are some problems concerning staff members in public libraries, such as low academic degrees, low professional titles, poor knowledge structure and old ages. Public libraries should not only recruit qualified professionals, but also put their emphasis on the training and further education of present staff members. 5 tabs. 4 refs.

KEY WORDS Public library. Human resources

CLASS NUMBER G251.6

当前,公共图书馆人才队伍状况如何?现以京津沪三市图书馆和深圳图书馆为例,从工作人员的学历结构、职称结构、知识结构和年龄结构几方面进行分析比较,并据此提出相关对策。

1 公共图书馆队伍现状

有关人员对首都图书馆、上海图书馆、天津图书馆、深圳图书馆等4所公共图书馆的工作人员学历情况、人才队伍职称结构、知识结构、年龄结构等进行了调查(各馆统计数字截

至1997年12月底,其中上海图书馆的统计数字为上海图书馆新馆和上海科技情报所合并后的统计数字)。

1.1 队伍学历结构分析

通过表1可以明显看出,公共图书馆中大本以上学历的工作人员只占总人数的1.8%,大本学历的也只占21%,大专以下学历的却达到48%。学历是人们所受教育程度的重要标志,各单位工作人员学历情况如何,决定着一个单位工作人员的整体素质情况。提高公共图书馆人员的学历结构,是提高服务水平,迎接21世纪信息社会挑战首当其冲的问题。

表1 首都图书馆等4所公共图书馆工作人员学历情况 (人)

单位	总人数	大本以上学历	占全部人数(%)	大本学历	占全部人数(%)	大专学历	占全部人数(%)	大专以下学历	占全部人数(%)
首都图书馆	192	3	1.5	34	17	70	36.5	85	44.3
上海图书馆	905	26	2.8	182	20	189	21	508	56
天津图书馆	306			81	26.4	124	40.5	101	33
深圳图书馆	170			40	23.5	65	38.2	65	38.2
总计	1573	29	1.8	337	21	448	28	759	48

1.2 人才队伍职称结构分析

从表2看出,公共图书馆高层次人才缺乏情况很严重,造成这一情况的主要原因是社会性的。以首图为例:从1990年至现在,首都图书馆调入和分配的大学本科以上人员共22人,其中由大学直接分配来馆的14人。由于受社会环

境的影响,人们对收入的期望值较高,当来馆人员一旦有了一定的工作经验后,就有了新的想法和打算。1990年至现在共调出21人,其中有当时直接从大学分配来馆的17人,进出基本相抵。新的高素质的人员调不进来,稳不住,原有高职人员随着年龄的增长又陆续退离,以至目

前首图只有正研 1 名, 副研 10 名, 离文化部 1983 年颁布的正研 6 名, 副研 12 名的标准尚有距离。没有高层次的人员, 就没有高水平高质量的工作, 迎接挑战又从何谈起?

表 2 首都图书馆等 4 所公共图书馆工作人员职称结构 (人)

单 位	专业人员	正 研	占总数 (%)	副 研	占总数 (%)	中 级	占总数 (%)	初 级	占总数 (%)
首都图书馆	143	1	0.6	10	6.9	78	54.5	54	37.8
上海图书馆	715	16	2.2	104	14.5	332	46.4	262	37
天津图书馆	257	5	1.9	22	8.5	104	40	126	49
深圳图书馆	127	2	1.5	10	7.8	50	39.3	65	51

1.3 人才队伍知识结构分析

识结构现状, 见表 3。

以首图为例, 分析公共图书馆人才队伍知 从首图工作人员的专业结构上看, 大专、

表 3 首都图书馆人员知识结构 (人)

学 历	总数	图书情报	占总数 (%)	文史	占总数 (%)	理工	占总数 (%)	计算机	占总数 (%)	语言	占总数 (%)
大本以上	3			1	33					2	66
大 本	34	11	32	13	38	7	20	2	5.8	1	2.9
大 专	70	39	55.7	27	38	3	4.2	1	1.4		
合 计	107	50	46.7	41	38.3	10	9.3	3	2.8	3	2.8

大本及大本以上学历人员中, 图书情报专业、计算机专业、外语专业人员明显短缺; 另外大专生中除 2 名属国家统分来馆的外, 其余均为后学历。基础知识相对薄弱, 知识面较窄是这部分人员的特点。而首都图书馆表现出的知识结构情况在一些省(市)级公共图书馆中亦较为普遍。合理的知识结构是一个单位综合实力的体现, 对公共图书馆来说, 是提高其管理水

平, 发挥业务创新能力的必备条件。仅从目前公共图书馆的发展来讲, 如计算机和外语人才跟不上, 基本服务会受很大影响, 更不要说面向未来了, 因此, 图书馆工作人员知识结构的调整, 也是当前面临的重要问题。

1.4 人员队伍年龄结构分析

以首都图书馆为例, 分析公共图书馆人才队伍的年龄结构(见表 4)。

表 4 首都图书馆年龄结构 (人)

学 历	总 数	25 岁以下	占总数 (%)	26~35 岁	占总数 (%)	36~45 岁	占总数 (%)	46~55 岁	占总数 (%)	55 岁以上	占总数 (%)
大专以上	3			2	66			1	33		
大 本	34	2	5.8	18	53	5	14.7	7	20	2	5.8
大 专	70	1	1.4	23	32.9	24	34.2	20	28.6	2	1.4
合 计	107	3	2.8	43	40.2	29	27.1	28	26.2	4	3.7

2 公共图书馆事业发展对从业人员的 要求

2.1 文化部《评估标准》对从业人员提出了新的要求

文化部图书馆司在《1998 年全国省级公共图书馆评估标准》中, 根据未来图书馆发展趋

势, 将“人员”要求项的评分标准进行了调整, 在“职称”项中取消了中专人员比例得分, 这说明对图书馆从业人员的学历和职称整体水平要求提高了。“标准”还取消了“专业结构”项, 表明图书馆工作人员只单纯掌握一门学科是不够的, 也要求公共图书馆的人才整体结构要调整得更加科学、合理。在《标准》中对领导班子成员学历、职称和是否受到系统的图书馆培训, 包

括文化主管部门对图书馆领导班子的考核意见都单独列出,在分值上占有较大比重。开展馆内业务培养和计算机知识与技能培训情况,也是评估的重要内容。图书馆要大力培养复合型人才,以适应日益发展的社会需求。

2.2 图书馆界应根据事业发展的需要,对人员结构进行调整

图书馆科学管理理论认为,图书馆人员的合理结构应是:(1)有从事业务管理、行政管理和政治思想管理的专业人员及专业知识;(2)有社会科学、自然科学及技术科学的专业知识;

(3)有通晓图书馆学、情报学及其相关学科的专业人员和专业知识;(4)有决策指挥层、组织执行层及具体操作层的专业人员和专业知识。在这样的结构基础上,工作岗位按高、中、初三个层次有比较地配备人员,以正三角形的人数为最理想和稳定,工作效率也高。根据这一理论,各图书馆都在探求适合本馆的人员结构,图书馆事业的发展推动着理论也在不断地更新。近年来,北京大学图书馆提出的人员组合结构对公共图书馆系统的职工队伍建设有一定的借鉴意义(见表5)。

表5 北京大学图书馆人员组合结构

(人)

职称结构	研究馆员	副研究馆员	馆员	助理馆员	管理员
比例(%)	10	15	45	20	10
学历结构	硕士以上或双学历		大学本科	大学专科	其他
比例(%)	20		40	20	20
专业结构	图书馆、情报专业		社会科学		自然科学
比例(%)	40		30		30
年龄结构	高档人员平均 45 岁		中档人员平均 40 岁		初档人员平均 30 岁
比例(%)	25		45		30

2.3 人才队伍现状与理想结构的差距比较研究

如果将公共图书馆人员现在比例与理想的人员比例加以比较,差距是显而易见的。学历结构上,公共图书馆系统是高学历太少,低学历又太多,这一多一少,直接影响到工作的水平;职称结构中,高级职称相差较远;从知识结构来看,公共图书馆过去一般偏重文史哲图书的收集和应用,文科人才较多。但为了适应社会主义市场经济的发展和 21 世纪信息时代的要求,图书馆需要多学科的复合型人才和计算机、外语方面的人才。人才队伍年龄结构也存在着问题,这又与图书馆的社会地位和政府予以重视程度有关。年轻人普遍认为在公共图书馆工作待遇太低,与其期望收入要相差三四倍,且住房等生活问题都难于解决。因此,近些年,高层次的年轻人到公共图书馆工作的很少。

3 面向 21 世纪人才队伍建设的对策

面向 21 世纪的公共图书馆,随着计算机技术、网络技术和多媒体技术在图书馆的广泛应用,传统的管理模式和服务方式将改变。衡量一个公共图书馆的实力将不再是其规模大小、藏书多少,而看其信息处理的聚散能力。信息资源惟有开发利用才能增值。图书馆面临着—场新的变革,图书馆的人才队伍结构也面临着变革。培养造就一批具有超前思维、包容世界最新观念与先进技术,同时具有良好的职业道德素质的人才队伍已是迫在眉睫。笔者认为,现代化图书馆馆员应当具有以下素质:

(1) 具有现代人的思想与观念。以往图书馆的工作人员在思想上往往受传统习惯的约束,思维的惯性和行为的惯性导致工作一般化,服务内容单调陈旧,服务方式多年一贯制。

以图书馆的阅览工作为例,传统的做法基本维持在“准时开馆,到点关门,坐好台子,守好摊子,来什么书借什么书”的水平上。这种服务的最终效果越来越不适应读者日益增长的需要。图书馆在向现代化转变的过程中,工作人员应当具备一种创新意识,在实际工作中,不断开阔思路。例如,现在读者关心的不仅是馆藏中是否有他们所需的书,更关心的是图书馆能否及时向他们提供最新的文献。如果读者得不到最新的信息,图书馆就起不到信息中心的作用。以计算机类的图书为例,尽管采编人员以最快的速度分编加工,书到读者面前的时候,市场上同类书的版本又升级了。现实情况迫使我们必须动一番脑筋,改变传统的做法,根据信息变化的新情况,建立一套新的,适应读者需求的工作制度。图书馆从传统型向现代型转化过程中馆员心理和观念不转变是很难理解与接受图书馆事业发展的新理论、新方法的。观念不转变,就会感到困惑而无所适从,甚至落伍被淘汰。现代化的图书馆除在物质上有一定的支撑力,更重要的是馆员必须具有较强的现代人的思想意识,能够不断排除因循守旧的心理障碍,增强创新意识,改变旧的工作方式,敢于去做前辈没有做过,甚至没有想过的事情。思想开放了,人会变得聪明起来,建设图书馆的现代化的办法也就有了。

(2) 具有现代人的精神品格、竞争精神和事业成就感。在市场经济条件下,图书馆工作者的人生观、价值观都有了变化。如何在工作岗位上实现自己的人生价值成了每个馆员面对的十分严肃而现实的问题。当我们深刻理解公共图书馆存在发展的意义,真正认识到它在传播信息、建设精神文明中不可替代的特殊地位,并且能够预感到信息时代将给图书馆带来的光明前景,我们就不会把自己的工作只当成一种谋生的手段,而会从心里看重这份职业,真心热爱这一岗位。每当看着那些渴望成长的青年由于我们的指引,从图书馆汲取丰富的知识而健康成长,看着那些辛勤耕耘的学者在我们的帮助下,得到了需要的信息资料而有所建

树,心里就会感到莫大欣慰。当馆员以追求图书馆事业的成就为人生目标,希望在工作中有所作为的时候,就会自觉地探索新问题,开辟新的服务领域,就会感到有永远做不完的事情。

(3) 应有现代图书馆工作者应具备的知识与技能。不断更新自己的知识结构,不断掌握最新的职业技能是各种从业人员随着时代步伐发展自己的重要条件。图书馆现代化最突出的特点是文献信息量大,信息来源面广,传递速度加快。图书馆原来繁重落后的手工劳动已不适应信息巨变的要求。当图书馆引进以电子计算机为中心的一系列先进技术和先进设备后,服务于读者的文献资源和技术手段呈现了多元化。如参考咨询工作使用了光盘数据库以及利用国际互联网后,能为读者高效率地提供最新最切题的文献信息。但使用计算机毕竟是一种手段,起决定作用的仍然是人的知识与能力。参考咨询的本质是知识和知识产品的转让,所以要做好读者服务,使图书馆的工作深化与提高,必须培养和造就一支知识水平高,业务技能强的馆员队伍。

要达到此目的,有两种途径:一是引进相关人才;一是对现有人员进行培训。引进人才对提高干部的整体素质无疑有重大影响。但是人才引进往往需要一些其他条件作支撑,如工资待遇、住房等,所以不可能大批进行,只适用引进特别需要的高层次人才。大量高素质的人才队伍还要靠对现有人员不断地教育和培训来解决。

由于在岗人员所受的教育程度和所从事的工作性质不同,对人员的教育和培训应采取不同的培训和教育方法。一是结合实际工作,对职工进行分类培训。比如针对从事图书采访、分类、编目工作人员,开办基础业务实际操作班,将理论与工作实践相结合,使工作人员普遍掌握相应专业技能;对服务工作进行规范化培训;开办计算机培训班,并统一参加等级考试;结合职称考试,开办图书馆专业的培训班和对新入馆人员进行培训;不定期邀请专家

来馆讲课,让职工及时了解图书馆领域的最新变化,使工作人员及时补充新的知识,适应工作发展需要。二是结合岗位需要,对人员进行分层培训。比如在分类培训职工的同时,对中级人员进行提高管理水平的培训。组织专业培训班进行专业对口培训,提高专业水平,要求定期写出学术论文或工作学术性总结;对年青而学历不高,或虽有学历但不符实践应用的人员,应采取各种鼓励措施,使其提高学历层次或获得双学历;对已经取得大学本科学历的尖子人才则选送报考研究生,对已具备基本学识水平而又好学的人员,则要他们参与由高级业务人员主持的研究课题,通过传、帮、带,在实践中培养和提高其学术水平。

此外,要从制度规范入手,提高馆员素质,进行制度规范化管理,对图书馆工作人员的言行采取一种带强制性的约束教育,使其养成良好的工作技能和习惯,这是提高图书馆员素质的一个重要方面。

要使个人的无序行为成为具有目的性、条理性和直接性的有序行为。让图书馆员广泛参与各项制度的制订,充分发表意见和建议,增加制度的透明度和民主性。馆员参与制度制订的过程,实际上也是他们全面学习了解制度内容的过程,是群众接受和认可制度的过程,会有效地提高馆员执行制度的自觉性。还要注意领导的表率作用。不仅要有对业务工作的总体规范,还应有一些工序的业务细则规范等等。应重视制度的严肃性,切不可随心所欲地加以修改,也不可在执行中因人而异。制订了制度和规范,就必须有强有力的检查和奖惩办法,这是制度化和规范化管理的关键。

人能够创造环境,环境又能影响和教育人。环境的教育功能与教育者有目的、有计划、有组织的“显性”教育功能是不同的,它是利用环境创造出来的一种文化氛围。环境中所蕴含的一种文化精神,对生活、工作、学习在这个环境中的人们产生潜移默化的文化熏陶,它属于隐性教育。它是在人们无意识、不自觉的过程

中产生的。这是一种非常重要、非常有效的教育形式。任何一种环境都具有一种代表性的、特定的文化。图书馆这种特殊的环境文化是在长期的实践中形成的。它反映了图书馆员普遍应遵守和信奉的共同的价值观、道德观念和行为规范。在这种环境文化氛围中,图书馆员都会注意自己的举止仪容、服务态度、语言文明,努力使自己的精神面貌与图书馆的文化氛围相适应,其一言一行都表现出应有的道德修养和文化修养。我们应该充分认识到图书馆环境文化对馆员教育作用,优化图书馆的环境,营造与图书馆的性质和职能相匹配的高品位、高层次的环境文化,为馆员素质的提高提供良好的外部条件。

不论是队伍建设,还是人才开发,都应先立足于在现有的专业人员进行。管理者更新观念,也尤为重要。在这方面,上海图书馆先行了一步,他们提出了前瞻性人才管理和培养的新思路。上海图书馆新馆建成后与上海科技情报所合并,这样上海图书馆社科人才的优势与上海科技情报所的科技人才与管理人才的优势相结合,使上海图书馆信息资源的利用工作和自动化工作都有了明显的提高。这也说明人才队伍、知识结构的改变,对图书馆走上现代化道路起着推动作用。

参考文献

- 1 子音. 信息世纪我国图书馆员继续教育之探析. 图书馆工作与研究, 1999(2)
- 2 施维敏. 从我馆人员流动现象, 探高校图书馆人才队伍建设之路. 高校文献信息学刊, 1998(1)
- 3 杨永红. 网络——图书馆未来发展的方向. 高校文献信息学刊, 1998(2)
- 4 高凌云. 提高高校图书馆人员素质的思考. 高校文献信息学刊, 1998(6)

黄海燕 首都图书馆副馆长. 通讯地址: 北京东城区国子监. 邮编 100007.

(来稿时间: 1999-03-23. 编者: 徐苇)