

张雅芳 沈 颀

国家图书馆专业人才的选拔与定位初探

摘 要 国家图书馆应注重选用信息管理专业复合型人才,其知识结构应具有整体性、层次性、比例性和动态性特征。选用人才的基本原则是德才兼备和适当储备。国家图书馆培养和选备人才的群体结构,应符合科学互补结构、年龄搭配结构、智力层次结构和思维契合结构的要求。参考文献5。

关键词 国家图书馆 信息管理专业 人才培养 人才选拔

分类号 G251.6

ABSTRACT For its future development, the National Library of China selects its staff members with a structure of integration, stratification, proportionality and dynamic. The basic principle for the selection is an integration of ethics and qualification and a reserve of qualified professionals. For the structural rationality, we should consider disciplines, ages, academic degrees and ways of thinking. 5 refs.

KEY WORDS National Library of China. Information management. Staff training. Staff selection.

CLASS NUMBER G251.6

“人才”这一知识生命载体,在知识经济时代的社会价值会日益提高。紧紧把握住人才的基本流向,最大限度地创造条件留住人才和吸引人才,做好人的工作,是国家图书馆事业兴旺发达的重要保证。

新世纪向肩负着国家信息存储、开发、利用重要任务的国家图书馆提出了新的使命,向国家图书馆信息管理人员提出了新的标准。面对全新时代和更加艰巨、光荣的使命,我们必须对国家图书馆信息管理人才需求的总体定位、培养和选拔等重要问题进行重新审视。

1 国家图书馆专业人才的需求与选拔

从国家图书馆收藏的浩如烟海的文献来看,尽管信息载体各异,表达符号不同,出版形式有别,但有一点是统一的,即信息内容中各学科呈现的不断分化和不断综合。这是现代自然科学和社会科学的飞速发展与相互渗透,构成了一个既高度分化又高度综合的知识网络的结果。因此,国家图书馆专业人才队伍应以复合型人才为中心,将复合型人才的专业主

干分类细化、合理组合。复合型人才,即在知识结构上,不是单一的而是全面的。不仅需要有自然科学和社会科学知识,而且必备宽厚的专业知识;不仅要有较高的信息管理专业水平,而且要具备跨国语言沟通能力和使用现代化管理手段的技术水平。我们试将复合型人才比做一架飞机,专业是机身,两翼则是外语水平和计算机知识,飞机的两翼无论少了哪一翼都无法起飞,机身陈旧老化也无法远航。

1.1 信息管理复合型专业人才知识结构的特征

(1) 整体性

知识的“博”与“专”组成了复合型人才知识结构的整体性特点。在信息管理专业工作中,复合型人才承担的工作大多涉及整体性的知识体系,他们应牢牢掌握学科之间的连锁,能通过其工作,架起读者寻求知识信息中需要跨越的不同学科之间的桥梁,即能运用其博且专的丰富知识正确地选择知识,恰当地运用知识,巧妙地将各学科知识有机地联系起来,选择最佳的立足点,以解决业务工作中的深度问

题。例如,有一名博士研究生,本科学习数学专业,又攻读了自然科学史的硕士和博士,精通英语并有法语、日语的阅读能力。在选拔人才中,我们看到此人具有学科贯通的优势,他能够将理科的基础知识与历史文化相结合,他的知识是有辐射面的,又由于他有多语种语言优势,可以克服语言障碍,在广泛的学科和语种中去选择最有价值的文献,因此选拔他去做外文选书审校和专题咨询工作,效果极佳。

(2) 层次性

信息管理专业工作复合型人才的知识结构可分为两个不同层次:中间层次和高级层次。中间层次是指大学本科学历应具备的基础知识和从事信息管理工作所需的系统专业知识;高级层次是指工作中所需要的知识高新成果、攻坚方向和研究动态。例如,图书情报专业的本科生所学课程是以计算机操作、编程、汇编语言、文献分编、文献检索等为主;硕士研究生的课程则在此基础上广泛涉猎情报检索与人工智能、多媒体情报系统、信息经济学等深入研究的范围;而博士生的学习则偏重于某一专题的研究,如信息资源管理、信息管理与社会发展,或某一类文献的数据库建设。因此,虽然三个阶段学习的都是图书情报专业,但深度与广度截然不同,所承担的工作也不应在一个层面上。在分类审核人才时,人员与岗位的结合可以是:博士研究生做书目数据总审校工作,而安排硕士研究生做规范文档数据编审工作更适宜。

(3) 比例性

信息管理复合型人才应有合理的知识结构。一个合理的知识结构各组成部分必须保持恰当的比例,这一特性反映了知识结构内部横向联系的客观要求。确定知识结构比例,应当从特定工作岗位的客观要求出发,工作专业不同,需要不同,知识体系的组成比例也应不同,应使知识结构自然地形成核心、外围、边缘三部分。例如,有一名学历史地理专业的博士研究生,他本科阶段学的是“构造地质与地质

力学”,而后就读于历史地理专业研究生。如定岗位目标于古代舆图研究整理工作,其博士阶段学习的历史地理专业知识可视为实现岗位目标有决定意义的知识,即核心知识,而构造地质与地质力学专业则处于辅助知识的位置,即“外围”与“边缘”知识部分。由于具备了恰当的专业知识比例,在其工作中就可以形成有专业重点并文理结合的全方位思维方式。

(4) 动态性

从传统图书馆学发展到信息管理科学的今天,摆在我们面前的是信息爆炸和飞速发展的信息科学,以及正在加快的人才折旧速度,信息管理人员的专业组合中,有的专业由主角变成配角,需求比重在逐渐减小;有的专业则越来越重要,需求比重在逐渐增大。如中文编目岗位的“汉语言文学”专业文献处理业务需求比例已大大下降,而经济、法律、理工类专业文献处理业务需求呈上升趋势。可见各岗位的专业人才需求是动态的,文献的内容范围、载体形式、加工与传递方式决定了专业地位的比重,改变着各专业岗位人才的主从位置。因此,思想不随客观事物的发展而发展,专业人才的知识就会逐渐落后、陈旧甚至僵死,人才不接受继续教育就会在竞争中“自动淘汰”。因此,信息管理专业人才必须不断调整知识结构,形成一个善于新陈代谢的开放性知识更新系统,才能冲消人才“折旧”速度。在工作中不断学习和掌握现代科技知识,利用业余时间勤奋攻读第二专业或加深本专业学习的专业人才,才是在科学的海洋中找到了一只准确的罗盘。

1.2 信息管理专业人才选拔的原则

信息管理专业人才的选拔要根据选拔对象和人才需求制定相应原则,但基本原则有两条:

(1) 德才兼容,全面衡量

信息管理工作性质决定了它的服务性,其学术性则体现于为他人的服务成果之中。专业人员中有较高深专业水平者更需要具备良好的职业道德和奉献精神。选拔中首先要调查、考

核选拔对象的群体意识及公益服务观念。

(2) 有的放矢,适当储备

确定某项专业工作所需人才的业务水平是识别最佳人选的前提。例如,选择担任文献采选总校、书目数据总校、咨询课题主持人与计算机管理系统设计人员时,对他们的要求是有区别的。外语水平与知识广度是外文采选工作的基本要求,书目数据总校必须要有系统的图书情报专业知识,而专题咨询与计算机管理系统设计人员则需要较深厚的专业理论基础。

选择专业人才首先要掌握现有人才状况,分析人才流动趋势,而临用再选往往会饥不择食。对较难招聘的专业人才要做适当的储备。可以在选择中注意选拔对象的第二学位、第二外语以及辅修专业,使其急需时做主、辅专业调整使用。

综上所述,明确专业需求,准确识别与选拔信息管理专业人才,是做好国家图书馆人力资源管理工作的根本保证。

2 国家图书馆专业人才的培养与定位

信息管理专业人才发展的基础是“科学定位,岗位培养”。科学定位的基础是正确分析群体结构,岗位培养的关键是合理的使用与组合。

信息管理专业人才群体结构包括:学科互补结构、年龄搭配结构、智力层次结构与思维契合结构。如果将人才定位立足于各类结构内部及其之间形成较完美框架的基础上,人才资源将得以最大限度利用。

2.1 学科互补结构

这是在信息管理工作中,不同学科的专业人员为某一专题的业务而进行搭配,并建立起科学的比例关系。如果一个人已经具备了信息管理专业人才必备的主要素质,但因岗位安排不当或由于局部人才专业重叠无法发挥个人特长,而出现埋没人才的“亚人才”现象,则会造成人才的极大浪费。一个外语水平一般,具有化工与经济两个学科专业的人员,如

放在外文图书书目数据制做岗位,由于外语水平有限,只能是工作平平;如果全方位衡量,把他安排在中文图书数据标引工作岗位上,发挥其跨学科的专业特长,对于中文图书数据标引中需要多学科互补人才的实际是吻合的,且他的外语水平也足以在工作中很好地发挥作用,可以成为专业骨干。因此,人才的定位就应是从个性的“业务准则”角度与从工作的“纯粹选择”角度综合考虑的最佳落点。

2.2 年龄搭配结构

这是指从事某一专题工作的专业人员应是不同资历、不同年龄的搭配。在信息社会中,信息生产已成为系统和大规模生产活动。因此,信息载体形式、工作方式都发生了很大变化,具有不同经历的人相互交流如同传统、现实与未来之间的桥梁,有助于信息管理工作面对历史的延续性、现实的适应性与对未来的前瞻性。以古籍整理工作为例,长期的专业工作经历积淀了年长者的专业理论水平,积累了准确辨别文献的实践能力,而利用现代化手段解决文献开发问题又需要掌握计算机技术的年轻一代古籍整理专业人员的参与。他们工作中的特长互补,即在专业上教学相长,又推动了计算机管理手段在古籍整理领域里的实现。

2.3 智力层次结构

这是指同学科、同专业的人才由于学科差异、实践差异而形成的不同层次的智力搭配。信息管理专业工作有相当一部分是具有极强的连续性的,即工作的前后继承性,某个人的工作必须在前一个人的工作完成之后才能进行,而且每一个岗位都处于一定的智力层次级别水平。例如,采选工作中的“选书——查重——发订——验收”,是级别递减型结构;编目工作的“编目——标引——审校”则是级别递增型结构。在选拔专业人员时绝不能采用简单的学历增减法而为之,而要从专业类别及其所需知识的深度和广度综合分析,要把岗位要求与个人智力层次合理定位,以达到业务工作与人才能够级的统一。(下接第 20 页)

- 理工作初探. 大学图书馆学报, 1997(6)
- 23 陈晰明. 加强图书情报工作人员的继续教育. 科技情报开发与经济, 1997(4)
- 24 陈凤华. 试论高校图书情报专业技术人员继续教育措施的具体化. 大学图书馆学报, 1998(4)
- 26 周永喜, 魏丽娜. 21 世纪我国高校图书馆员的继续教育. 大学图书馆学报, 1998(6)
- 27 严怡民. 情报学研究导论. 北京: 科学技术文献出版社, 1992
- 30, 32, 38 王东方等. 第三世界图书馆员继续教育: 2000 年展望. 中国图书馆学报, 1996(6)
- 31 郭星寿. 关于建设中国 IRM 人才工程若干问题的探讨. 见: 马费成, 邱均平, 黄宗忠主编. 信息资源与社会发展——1996 信息资源与社会发展国际学术研讨会论文集. 武汉: 武汉大学出版社, 1996
- 33 李爽, 胡越. 面向 21 世纪的高校图书馆工作人员的继续教育. 图书馆学研究, 1995(6)
- 34 刘全根. 知识与图书馆员的继续教育. 图书与情报, 1998(4)
- 35 冯之骏, 周宏春. 知识与终身教育. 光明日报, 1998-06-17
- 36 郝志平. 试论我国图书情报专业人员的继续教育. 图书馆理论与实践, 1992(2)
- 39 于学华. 关于我国图书馆员继续教育立法建制的思考. 大学图书馆学报, 1998(6)
- 41, 46 马恒通. 面向 21 世纪的国际图书馆学情报学教育的发展趋势. 图书馆, 1997(1)
- 42, 48, 50 景海燕. 在困境中改革发展的美国图书馆学信息学教育. 图书馆杂志, 1999(2)
- 43 张勤. 英美中国图书馆员继续教育比较. 山东图书馆季刊, 1998(4)
- 45 辛希孟. 切实加强图书情报工作者的继续教育. 图书情报工作, 1997(4)
- 47, 49 王瑞华, 关兰馨. 北美的图书馆学与情报学远程教育. 图书情报知识, 1998(1)
- 詹德优 武汉大学传播与信息学院教授, 博士生导师. 通讯地址: 湖北武汉. 邮编 430072.
- 党跃臣 武汉大学传播与信息学院博士研究生, 发表论文 21 篇. 通讯地址同上.
- (来稿时间: 1999-11-01, 编发者: 李万健)

(上接第 14 页)

2.4 思维契合和结构

这是指不同思维方式的专业人员的结合。如形象思维和逻辑思维、平面思维与立体思维的差异可以补充信息管理专业工作中的多学科、全思维的需求, 使之形成复合思维的人才群体。例如, 典阅一线工作是协作性的, 协作性工作的结果是群体努力的总和。工作人员的服务对象是需要各学科文献的读者群, 在补充这类岗位专业人员时应考虑现有人员的专业空缺, 最大限度地使文、理两大专业类别人员交叉配备, 并保证图书情报专业人员的比例, 以求在协作之中准确快速地传递文献信息。

21 世纪, 信息将成为科技进步和社会经济发展的“关键资源”、“战略资源”, 不仅信息量丰富、信息技术发达, 而且从事信息工作的人员日益增多。因此, 具有交流、处理和运用

信息的能力是 21 世纪人才的重要素质。

新的挑战与机遇等待着我们, 我们只有在人才问题上保持清醒头脑, 未雨绸缪, 秣马厉兵, 不断调整战略战术, 才能有的放矢地培养专业人才, 准确地选拔专业人才, 为国家馆不断发展提供主体保障。

参考文献

- 1 (美) 韦恩·卡西欧. 人事心理学. 北京: 中国人民大学出版社, 1991
- 2 孙铭浩等. 关于培养综合型人才问题的探讨. 社会科学, 1992(12)
- 3 万方. 人才开发问题研究综述. 社会科学动态, 1992(1)
- 4 鲁勇. 现代化进程中的跨世纪人才资源开发. 青年研究, 1994(10)
- 5 祝夷东. 人才竞争——人才问题的核心. 石油大学学报(社科版), 1993(2)

张雅芳 国家图书馆党委副书记. 通讯地址: 北京白石桥路 39 号. 邮编 100081.

沈 颀 国家图书馆人事处副处长.

(来稿时间: 1999-11-10. 编发者: 李万健)