

李广德

谈图书馆管理系统的“五化”

摘要 图书馆管理系统应实现资源数字化、工作标准化、服务网络化、人员层次化和管理目标化。参考文献1。

关键词 图书馆管理 管理系统 工作标准化 服务网络化

分类号 G251

ABSTRACT In this paper, the author thinks that resource digitization, work process standardization, service networking, personnel stratification and objective management should be realized in library management system. 1 ref.

KEY WORDS Library management. Management system. Work standardization. Service networking

CLASS NUMBER G251

知识和信息资源是无限的,要让无限的知识和信息资源发挥无限的作用,笔者认为,在知识经济时代,图书馆管理系统应实现五化。

1 资源数字化

知识资源数字化具有深远的意义。图书馆将知识资源用数字化形式存贮并在网上为用户服务,使用户能进行远程访问,以最快的速度获取新知识和信息,这种高效率的资源共享,对我国加强技术创新,发展高科技,实现产业化以及科教文的发展具有重大意义。知识资源的数字化是向数字图书馆迈进。本馆的特种馆藏应自己买设备进行数字化;多馆或本行业需要数字化的馆藏,可成立本行业图书馆知识资源数字化中心,以一馆为主,多馆补充。国家应建立全国的知识资源数字化协作中心,统筹安排,避免重复劳动。在知识资源数字化过程中,印刷载体文献要保持书刊资源的原貌,使用户通过网络检索和阅读方便,能够对书名、著者、分类、主题、目次、文摘和内容进行检索,并能阅读原文。视听资料和缩微文献都应上网。

2 工作标准化

标准化、规范化的数据库建设是实现文献资源共享的基础,没有标准化,就没有网络化。当前,网络环境下的书目数据库、专业数据库、特色数据库等建设

正蓬勃发展。各行业自定标准、自建数据库,造成了国内各行业遵循的标准不一致,使文献信息工作标准混乱,数据库建设有重复现象,浪费了人、财、物力,与知识经济的低耗高效背道而驰,这将严重影响知识和信息资源的共享,更会影响中国的智力产品推向国际市场。现在,燃眉之急是需要修订、完善和制定一整套与国际接轨的国家标准,全国各行各业都执行统一标准,例如,需修订 GB3792 系列的国家标准;完善或明确规定机读目录格式、主题标引格式、检索点、名词、术语和符号等;对各文种的文献,明确执行某某标准。在我国,实现文献信息工作标准化,不是国家一两个部就可抓好的事,必须建立一个有权威的、跨部门、跨系统的领导机构,负责中国图书馆事业的远景规划、法制建设,统筹数据库建设和标准等。只有这样,我国的文献信息工作标准化才能真正实现。

3 服务网络化

知识是人类认识的结晶,包括经验知识和理论知识,社会实践是一切知识的基础和检验知识的标准。知识和信息传递最快的方式是以网络为平台,用户可在任何地点“读万卷书,走万里路”。如果失去了网络的支持,知识传播和扩散的效果将如同鸟儿失去翅膀一样。因此,图书馆必须以网络为平台开展服务,因为谁掌握了网络,谁就掌握了未来,网络就是未来。

服务方式网络化的图书馆可无限地开展高效快

捷的知识和信息服务:(1)图书馆主页和学科信息导航服务;(2)网络环境下借还图书等文献;(3)网络环境下科技查新,提高查全率、查准率;(4)查阅馆藏书目数据库、新书通报、网络版光盘数据库、特色数据库内容;(5)阅读本单位或外单位上网出版物的全文;(6)查阅国内上网的中文文献数据库及信息;(7)因特网检索和漫游;(8)开展电子邮件、文件传输、远程登录等多样化服务。

网络化服务应注意以下要点:(1)教育用户遵守国家关于网络管理的各项法律、法规,不该传入与发出的信息不传发;(2)防止计算机病毒、黑客对网络的侵害,要信息灵、措施得力;(3)做好重要数据及时备份工作;(4)密切监测网络运转状态,发现问题及时处理;(5)保证网络日记的完整性。

4 人员层次化

知识经济时代,图书馆工作人员的整体素质和知识结构面临挑战。根据我国国情,图书馆的改革可实现人员层次化。

在用人方面,第一步,可分“固定人员”、聘用人员、临时人员 3 个层次。“固定人员”由专业化素质高的德能勤绩优秀人员组成,是图书馆业务工作的骨干;聘用人员由专业化的一般的工作人员组成,聘用时间为 3~4 年;临时人员是图书馆工作的辅助人员,可随时辞退,亦可根据临时需要扩招。3 个层次实际是 3 个等级,3 个等级人员的待遇不同。工作特优者,可由下一等级晋升到上一等级,反之,上一等级人员可降到下一等级,甚至辞退。第二步,完全采用聘任制,对“固定人员”聘期可为 5~10 年,以利于图书馆工作的连续性。

在职称方面,高、中、初 3 个层次泾渭分明,贯彻能上能下原则,没有业绩和成果者,可由正高级降为副高级,副高级可降为中级。图书馆应有各系列的职称,同时,高中初级要保持三角形,上小下大。

在学历方面,可分研究生、本科生、大专生 3 个层次。目前,有的图书馆专业人员只有本科生和研究生,甚至将来有研究化的趋势。图书馆专业人员的学历必须层次化,因为图书馆工作实际上是分档次的,如果同学历、同水平的人挤在一起,会造成内耗,“粗活”没人干等。

层次化中的专业技术人员,可通过各种途径学习新知识、新技术,提高驾驭知识能力,培养一专多能和复合型人才,招聘急需的优秀人才。对国外称之为系

统馆员的从事计算机和网络系统管理的人员,要加强图书情报专业知识的学习。

5 管理目标化

“应用系统论的科学方法,按照图书馆工作和图书馆事业的发展规律,合理地组织和最大限度地发挥图书馆的人力、物力、财力等各种资源的作用,以达到预定目标的过程,以及在这个过程中所采取的一系列最优决策,就是图书馆科学管理。”^[1]在许多科学管理论著中,这一概念对图书馆界影响最大,是值得肯定的。在此基础上,笔者认为,科学管理的核心是目标管理。

图书馆的目标管理体现在 5 年规划的制定和馆长任期目标责任书上。在确立目标时,要以从严治馆、优质服务为宗旨,以最大限度满足读者和用户需要为出发点,要小局和大局相结合,现实与长远相结合,做到制定目标的指导思想和原则与国家 and 图书馆行业的法规相一致,图书馆的业务标准与国家标准相一致等等。在落实目标的过程中,不但使用优选法、系统论等科学方法,而且要注意知识化、民主化和计量化。

知识经济要求图书馆的目标管理必须知识化,具体体现在馆领导班子的组成、图书馆内外的“智囊团”上。笔者主张馆领导由知识型、开发型、相融型组成,馆长从图书情报信息专业人员中选拔,实行专业化、知识化领导。图书馆内可设专职和兼职的知识和信息研究机构,以此作为内智囊团;发挥图书馆委员会和文献采访专家咨询机构的作用,以此作为外智囊团。同时,馆长应与各学科的名流学者交朋友,从他们那里获取学科的前沿知识,并用于图书馆的知识化管理。

图书馆的民主化要体现在目标制定和落实的全过程。一个人的知识、智力和能力是有限的,在图书馆内要实行集体领导、集体决策,充分发挥党组织、部主任、信息研究机构的作用,在人员聘用、职级晋升、立功受奖、人员考核、馆内重大业务问题决策等方面,都要集体决定,体现民主和民意,切忌一言堂和独断专横。要扬长避短,全面调动员工的积极性。

计量化体现在目标管理的全过程,特别是一年一度的考核。在计量化的考核过程中,要杜绝弄虚作假,将别人的工作量算到自己的头上等。图书馆可建立与主管部门基本一致的考核制度,对考核的机构、程序、内容和时间有明确的规定,要日常管理和年度

刘茂生

图书馆知识管理管见

摘 要 知识经济时代的知识管理可分为宏观、中观和微观3个层次。图书馆知识管理属微观知识管理,其主要内容是继续发展与创新图书馆学;为知识和科技创新服务;不断完善图书馆知识管理系统。参考文献2。

关键词 图书馆 知识管理 科技创新

分类号 G250

ABSTRACT In this paper, the author thinks that there are macroscopic, mesoscopic and microscopic levels of knowledge management in the age of knowledge economy. Library knowledge management is on the microscopic level and has the contents of developing library science, serving knowledge innovation and improving the system of library knowledge management. 2 refs.

KEY WORDS Library. Knowledge management. Technological innovation.

CLASS NUMBER G250

1 图书馆知识管理属微观知识管理

知识经济时代的知识管理,因其范围、职能的不同,可划分为宏观知识管理、中观知识管理和微观知识管理。

宏观知识管理,主要指国家的知识管理。其主要职能:一是全面了解,统一规划,重点安排全国的科研、教育、培训和知识创新工作,使整个国家的知识创新工作既有全面安排,又突出重点,既有长远规划,又有近期目标,确保我国在世界范围内有关国计民生的高新知识、科技领域占有一席之地。二是制定有利于知识创新和技术创新的方针、政策、法律、法规,营造

有利于高科技人才脱颖而出和新知识、新科技产生发展的政策环境。三是审时度势,权衡轻重,根据国际上知识经济发展的新形势、新特点、新进展,调整我国知识经济的布局 and 重点,修改相关政策和法规。

中观知识管理,主要指省、市、自治区范围的知识管理。其主要职能:一是根据本省、市、自治区的实际,确定工作重点,制定相应规划,扬长避短,发展本地区具有知识、科技创新优势的产业,制定和实施科技升级计划。二是落实国家科技创新的方针、政策和法规,根据本地实际,制定具体法规和政策,创造知识和科技创新、人才辈出的环境。三是根据国内外知识经济发展的新形势、新变化,调整本地区知识经济的

考核相结合,思想教育与奖惩相结合、精神鼓励与物质鼓励相结合,使各层次的责、权、利分明,奖优汰劣。计量化考核是以数量和质量的各项指标和分值,反映一个人的德、能、勤、绩。考核的内容主要有:政治思想、协作协调、专业技能、学术论著、开展新业务、新技术及创新情况、教学情况、科研情况、身体情况及在岗在位勤奋工作情况等,可增大创新的分值。经考核,评定出特别优秀、优秀、称职、基本称职、不称职。特别优秀者极少,可提前晋职或立功,优秀者可奖励,不称职者可降级或淘汰。

面向知识经济时代,图书馆会遇到一系列新情

况、新问题,我们要积极探索,勇于创新,胆大心细地对图书馆管理系统进行改革,创出图书馆事业“千树万树梨花开”的新局面。

参考文献

- 1 吴慰慈,邵巍.图书馆学概论.北京:书目文献出版社,1985

李广德 第四军医大学图书馆馆长、研究馆员。
通讯地址:西安市长乐西路17号。邮编710032。

(来稿时间:1999-09-07)