

罗映红

“二八”率管理法与现代图书馆人才管理

摘要 “二八”率管理法,就是在人才管理中集中80%的时间、精力和财力,用在20%的人和事上,从而掌握少数骨干,控制全局。它是现代图书馆人才管理的有效方法。参考文献2。

关键词 “二八”率管理法 图书馆管理 人才管理

分类号 G251.6

ABSTRACT “2 8”management method is to use 80 % of all resources for 20 % of key people and activities. In this paper, the author thinks that is an efficient method for the human resource management in modern library. 2 refs.

KEY WORDS “2 8”management method. Library management. Human resource management.

CLASS NUMBER G251.6

现代化的管理并非仅仅是物质技术设备的现代化,还应包括管理理念、管理手段等的现代化。现代图书馆如何利用现代管理方法来进行管理,这是摆在每一位图书馆管理者面前的新课题。其中的人员管理亦是管理工作的重头戏。笔者在此向图书馆界同仁推荐一种现代人才管理秘诀,即“二八”率管理方法,希望起到抛砖引玉之功效。

1 现象

如果说取得高效率存在秘诀的话,那就是集中时间、精力和财力用于主要的人和事上。不知道大家注意了没有:在当今社会中,存在着许多奇特的比率现象。如:在社会分配领域,大约20%的人,拥有大约80%的社会财富,大约80%的人,只拥有大约20%的社会财富;在生产活动领域,大约20%的骨干,在干大约80%的活,而大约80%的非骨干,在干大约20%的活;在人力资源领域,大约80%的人,在各方面平平常常,并无特殊技能,大约20%的人,却在某方面具有可取特长。

针对上述种种奇特的比率现象,一些管理学家称之为“二八”率。

2 本质

意大利经济学家维弗列度·柏瑞图曾指出:“重要的少数和琐碎的多数——20/80原理。”它的大意是:在任何特定的群体中,重要的因子通常只占少数,而不重要的因子则占多数。因此,只要控制重要的少数就能控制全局。反映在数量上就叫“20/80原理”。

常言说的好:“事前无算计,事后无所从。”作为

现代图书馆管理者,在现代人才管理中常常会面对许多重要工作,却没有足够的时间;有各种各样的机会摆在面前,却缺乏得力人手去有效地利用。因此,作为管理者,有必要事前分清工作主次,按工作的轻重缓急,分而治之,切忌平均使用自己的时间和精力。笔者认为一个管理者熟练地运用“20/80原理”,有效地集中80%的时间和精力去抓那些对全局和整体有至关重要作用的关键环节(人和事),而不是像传统的图书馆管理方法对图书馆管理者所要求的事无巨细,面面俱到的话,他将事半功倍,比传统图书馆管理者要轻松自如得多。可以这么说,一个有效的管理者越是将有效的时间、精力和财力集中起来,重点使用,成效也就越显著。因此,作为现代图书馆管理者在人才管理方面,应该做到:

(1) 掌握骨干,控制下属。用80%的时间和精力,去有效地掌握占20%的骨干下属,而只用20%的时间和精力,适当地用于掌握约占80%的一般下属。

(2) 优先骨干,普及一般。将有限的智力投资相应集中于一些实绩卓绝的业务骨干身上,同时注重更新培训手段,采用现代化的人才培养方法,在提高业务骨干的基本素质前提下,去扩展人才教育的范畴。利用“20/80原理”,将80%的智力投资,优先用于约20%的骨干下属更新知识和开发智力,同时将20%的智力投资,适当用于约80%的一般下属的普及教育和岗位培训。

(3) 激励骨干,带动一般。激励人才,是管理活动中一个必不可少的重要环节。如何恰到好处地掌握激励的“度”,是每个领导者经常遇到的一个难题。

李 锋

21 世纪图书馆先进理念探索

摘 要 图书馆理念是人们在理性思考和亲身体验基础上形成的关于图书馆本身及其价值和价值实现途径的根本性判断与看法。应树立以下图书馆理念:图书馆是知识经济的重要支撑机构,进行知识管理,以知识导航为内容的多元化服务,等等。

关键词 图书馆理念 知识经济 知识管理

分类号 G250

ABSTRACT Library idea is the basic judgment and opinion on library and the realization of its values based on theoretical thinking and practical experience. In China, the following idea should be established: library is one of the major backbones of knowledge economy, and we should develop knowledge management and provide diversified services with knowledge navigation as their contents.

KEY WORDS Library idea. Knowledge economy. Knowledge management.

CLASS NUMBER G250

图书馆理念是图书馆思想和图书馆理论的具体体现和凝结,研究、探讨先进图书馆理念必将对我国图书馆事业的改革、建设与发展产生推动作用。

1 图书馆理念及与相近概念的联系与区别

图书馆理念是人们在理性思考和亲身体验基础上形成的关于图书馆本身及其价值和价值实现途径的坚定不移的根本性判断与看法。图书馆理念是在思考和回答图书馆事物究竟是什么、应当怎样、有什么价值、如何更好地来实现它的价值等问题的过程中形成的根本性判断与看法。图书

馆理念具有一定的个性,它的形成与内容受制于个人的人生观、价值观和已有的图书馆经验、思考能力以及看问题的角度,甚至人的语言风格也影响“理念”的表达。同一精神实质的理念可能有不同的表达方式。

图书馆理念与图书馆观念,既有联系又有区别。图书馆理念比图书馆观念更强调理性思考和亲身体验。观念可以是大众的、流行的,人云亦云,但理念必须是自己的,即使是学习和接受别人和大众的理念,也只有通过自己的理性思考和亲身体验的过程才能使之变成自己的理念。图书馆理念是坚定不移的判断与看法,而图书馆观念不一定具有

此时运用“20/80原理”科学地调动20%的骨干下属的积极性,给予他们充分的物质激励和精神激励,但同时也不能忽视约占80%的一般下属,也应给予适当的激励。

(4)重用骨干,教育下属。要充分信赖和大胆重用约占20%的骨干下属,对其增加工作压力和担子,把80%的责任担子交给20%的骨干,放手让他们在各自管理的岗位上充分发挥主导作用,同时也要注意教育80%的一般下属甘于服从约占20%的骨干下属的管理。

(5)淘汰落后,提升先进。人们常说:“好马配好鞍。”这句俗语用在选拔和任用人才上是再恰当不过了。人各有其才,使相应才能的人处在相应的岗位上,尽其所能,人事相宜。这是现代管理者应当掌握的用人技巧。同时有能力者上,无能力者下,这应该是现代管理者用人的基本原则。根据人才管理活动的需要和事态的发展,随时淘汰显得渐落后、能力一

般的骨干下属,并及时补充进步较大、能力增强的一般下属,使约占20%的骨干下属和约占80%的一般下属在动态变化中基本保持一个常量,从而确保管理活动能在科学的现代管理水平中更有效地进行下去。

“二八”率管理法在现代管理领域应用很广泛,也收到了很好的效果。我们有必要转变旧的管理理念,引进和运用新的管理方式,让我们的人才管理工作更上一层楼。

参考文献

- 1 王元瑞.实用人才管理秘诀.北京:中国社会出版社,1998
- 2 彼得·F·德鲁克著;屠端华,张小宇译.有效的管理者.北京:工人出版社,1989

罗映红 毕业于武汉大学图书情报学院,现任零陵学院图书馆副馆长,副研究馆员。通讯地址:湖南永州市。邮编425006。(来稿时间:2002-04-01)