

● 刘海萍

“馆员—资源人”及其培养*

摘 要 “馆员—资源人”是具有“资源人”品质的图书馆员。“馆员—资源人”应具有较强的体力资源、较高的智力资源和优良的人格资源。图书馆要为“馆员—资源人”创造成长环境和发挥能力的条件,要注重其培养和教育,确立其建设目标。参考文献5。

关键词 图书馆人力资源 馆员—资源人 培养方法 培养目标

分类号 G251.6

ABSTRACT “Librarians/resource-persons” are librarians with the quality of resource-persons. “Librarians/resource-persons” should have strong physical resource, high intellectual resource and good personality resource. The author recommends creating good environment and condition for the training of “Librarians/resource-persons” and establishing proper objectives. 5 refs.

KEY WORDS Library human resource. Librarian/Resource-person. Training method. Training objectives.

CLASS NUMBER G251.6

有资料显示,在图书馆所发挥的作用中,图书馆建筑占5%,信息资料占20%,图书馆员占75%^[1]。这表明图书馆必须重视馆员人才的培养与开发,并以此促进图书馆服务工作的进一步深化,使图书馆事业不断发展壮大。加强对“馆员—资源人”的认识、培养和管理,是提升馆员素质的重要工作,应该予以重视。

1 “资源人”和“馆员—资源人”

管理学认为,人在组织中都有为组织创造价值的重要能动因素。人有什么样的需求,组织就应采取什么样的管理模式。美国管理心理学家道格拉斯·麦格雷戈认为:任何一种管理模式的背后,都必须有关于人性本质及人性行为的假设。但这种假设涉及到人这个社会复杂体时,任何理论都不可能穷尽^[2]。基于对人的本性的这种认识,每种人性的假设都是随时代发展而成熟的产物,“资源人”假设就是在充分吸收了“经济人”、“社会人”的管理哲学养分的基础上发展而来的。如果说从“经济人”到“社会人”的演变实现了对人性自我的回归,即以民主代替了专制、以协作代替了命令、以关怀代替了监督,但始终未能将人的发展列入到组织目标之中,只是把人的关怀和自我实现的机会当成了换取劳动力的条件而已。而“资源人”的假设却不同,在认识上它偏重于“人学”的观点,在管理上它强调人的创造力,并期望通过充实人的知识、能力和内心世界的管理主张,去达到关心和实现组织目标之目的。

概括地说,“资源人”就是从人是资源主体的观点出发,认为人的一切行为除了经济性和一般社会性的动机之外,还有自我发展和自我完善的动机,包括希望取得成就,成为不同凡响的人;希望承担重要的角色,并面对挑战;希望提高自身素质,追求人生理想

等等^[3]。而人的资源性主要是指人的体力资源、智力资源(包括知识、技能、经验等)和人格资源(包括意识、性格、价值观)所具有的能量和价值。因此,将馆员的人性假设建立在“资源人”的基础上,就有了“馆员—资源人”之概念。“馆员—资源人”,就是指“资源人”性质的图书馆员。当今,提出“馆员—资源人”的培养和管理问题,既是新形势下图书馆发展的需求,也是图书馆员自我完善之需要。

2 “馆员—资源人”的品质特征

图书馆员有保存、传播科学文化并对国民开展终身教育的职能,其发展会关系到整个国家今后能否可持续发展。而图书馆的发展,又需依赖“馆员—资源人”的品质来实现。因为“馆员—资源人”作为知识的载体,他们所拥有的知识对图书馆的价值以及对图书馆事业的奉献将决定所在的图书馆发展的命运;“馆员—资源人”作为独立个体,在人格上的平等性,使每个馆员都具有追求实现个人价值最大化的可能性,同时在思想上的自由追求也将导致其行为上的相对自由;“馆员—资源人”的自我发展、自我完善的动机和组织需要的行为之间本质上是一致的,如果给他们提供适当的平台,就能使他们的个人目标和组织目标统一起来,并实现其自身和组织(图书馆)的价值目标。

“馆员—资源人”应具备以下品质:

(1)较强的体力资源。一指拥有健康的体魄,能适应艰苦的环境,能应对挑战,胜任复杂工作;二指拥有良好的心理素质,既有自主的意识和提升价值的意愿,又能与同事合作共事,能把攻克难关看作是一种乐趣,一种自我体现的方式。

(2)较高的智力资源。除了具有较扎实的专业基础

* 本文系湖南省社会科学基金项目《“专升本”高校图书馆资源优化研究》(湘哲社领字[2005])的研究成果之一。

和娴熟的业务技能外,还应具备敏捷的思维、不断汲取新知识的能力及适应现代化发展的技术能力和创新能力。

(3)较好的人格资源。主要指拥有职业道德,并对自己所从事的职业具有良好感觉和对事业发展前景具有强烈要求,能追求理想与价值的共同实现。

当前,图书馆建设与发展的需求刚好为“馆员—资源人”搭建了一个很好的施展才能的平台,只要把握好馆员的工作热情与实际工作能力的关系,处理好人力资源与人格资源的关系,协调好馆员个体与图书馆组织的关系,理顺馆员与读者的关系,就能使馆员真正拥有一个适宜自我完善、自我发展的健康的“资源人”环境空间。

3 “馆员—资源人”的培养

首先,要培养、造就“资源人”馆员,使其能动地为图书馆开展创新性工作,管理者,即馆领导就必须树立“资源人”观念并自己率先成为“资源人”,才有可能去营造一个“资源人”形成所需的开放和谐的环境。因此,建立健全良好的政策环境是非常必要的。要针对馆员作为“资源人”角色在体力、智力、人格等方面的需求,进行个体量化,设立系统建设的目标和规划,以增强馆员对“资源性”品质的认识,从而实现自我调整、自我充实、自我发展的目标,自觉地向“馆员—资源人”发展。

其次,要为“馆员—资源人”个体潜力的发挥创造条件。既要促成他们工作的建设性和挑战性,又要让他们的情感拥有释放空间,产生愉快的情绪,最终使他们的责任心得到自我和谐,主观能动性得到创造性发挥。不要用片面要求他们以个人服从和献身精神来证实其责任心的管理方法,使他们处于被动强制状态,以致抑制其创造力,阻碍其自我资源发展的原动力。因为,责任心并非一个完全理性的世界,而是一种富有情感因素的自觉意识和自觉能力^[4]。“馆员—资源人”拥有了这种责任心,就能产生源源不断的优化资源,并达到无为而治的境地。

同时,管理者还要注重“馆员—资源人”的适时培训,并对其进行客观的职业生涯设计,使他们面对图书馆发展所带来的职业压力,仍能找到既适合其自身持续发展的目标,又能反映组织发展的目标。具体来说,可实行素质拓展证书制度,创造条件使他们自觉树立继续学习的愿望与不进则退的主观意识,配合定期测评等督导方式,把学习和工作、理论与实践相结合的个人发展状况作为综合评价指标,并把评价结果作为其上岗乃至升迁的依据。

此外,加强心理辅导和心理健康教育也不应忽略。这里所说的心理健康教育并不是针对有心理、生理疾病的馆员采取的措施,而是为了挖掘“馆员—资源人”品质而采取的相应举措。具体来说,可采取全员培训和个别辅导相结合的方式,培训内容可针对馆员原有知识、技术、能力等方面面对挑战而形成的压力进行适时心理疏导。同时,可围绕“图书馆的社会地位和个人定位”、“图

书馆职业情趣与职业信任度”、“个人知识技能与团体合作意识”等方面开展讨论,辅之以“生理健康自我保护”等方面的引导,使他们健康地投入到工作中去,用充沛的精力和坚定的信念去迎接图书馆变革与发展对“馆员—资源人”综合素质提出的严峻挑战。

4 “馆员—资源人”的建设目标

馆员作为人,他有各种各样的需要,如金钱、安全、关怀、友谊、尊重等,但这些都不是他的最终目的^[5]。人的最终目的是追求在发展过程中不断完善自己,去实现组织的最终目标,而组织目标的实现又必须依靠人的资源性来实现。所以我们在建设具体的目标体系时,要避免虚拟化与机械化,要彻底改变传统管理中把对人的培养视为一种单纯的“经济性”行为的思想观念,即所有的投入和产出都只是为了“利润”的观念,而是要以“人”为目的,以人为本,在考虑获得工作成绩的同时,更注重一种新产品——“馆员—资源人”的输出。

其次,以人为目的的“馆员—资源人”的理念使得图书馆至少拥有了三个方面的建设目标:①经济目标,也称利润目标,即不能忽略图书馆发展过程中建设成本及输出产品的效益等问题;②社会目标,包括“馆员—资源人”自身工作环境的适宜度、图书馆与社会环境的和谐度、读者在信息使用过程中的满意度、图书馆的贡献价值度等方面;③人的目标,主要包括“馆员—资源人”的健康保障、素质与能力的和谐发展、个人成就和人格系统改善、与其他社会关系的建立与疏通等方面。

同时,馆员作为“资源人”在实施创造活动过程中,其组织要创造可持续开放的大文化环境,允许他们运用不同观点和信息来源,促成他们创造潜能的激发,从而打破静态平衡,彻底改变图书馆“资源固体”现象,通过竞争环境形成图书馆与馆员、馆员与读者间的互动,培养组织奋发向上的活力,从源头上保证图书馆的发展势头。

新组织理论中的“同态观”概念指出,在面临同样环境的组织群体中,由于一个单位与其他单位相类似,在群体层面,这种相似性可决定它们在发展方向上的趋同。“馆员—资源人”管理理念具备一定的探索性与可操作性,会对图书馆在提高整体发展战略及创造可持续再生的能力方面产生很大作用。

参考文献

- 1 谢笑莲. 高校图书馆的人本管理. 图书与情报, 2006(4)
- 2 刘海萍. 图书馆“资源人”的管理实现. 图书馆, 2005(4)
- 3 陈文革. “资源人”管理哲学的形成及特征. 湖湘论坛, 1999(4)
- 4 蔡炜. 道家柔性管理思想对图书馆管理的启示. 大学图书情报学刊, 2005(5)
- 5 赵艳梅. 图书馆人文管理的三个视角. 图书馆建设, 2005(4)

刘海萍 长沙学院图书馆副研究馆员. 通讯地址: 湖南省长沙市开福区洪山路98号长沙学院图书馆. 邮编 410003.

(来稿时间: 2007-03-05)