

# 论图书馆人力资本管理

盛小平

湖南科技大学南校区图书馆 湘潭 411201

〔摘要〕简述人力资本与人力资源、人力资本管理与人力资源管理两组不同的概念。认为应从促进现代图书馆学创新、图书馆知识管理、图书馆可持续发展的角度来认识图书馆人力资本管理的作用。提出正确树立图书馆人本管理理念、确立图书馆人力资本需求、确定图书馆人力资本投资方式和建立图书馆人力资本管理的激励与约束机制等人力资源管理的实施策略。

〔关键词〕图书馆 人力资本 人力资源 人力资本管理 知识管理

〔分类号〕G251.6

## On Human Capital Management in Libraries

Sheng Xiaoping

Southern Campus Library, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201

〔Abstract〕The paper briefly introduces the discrepancies between human capital and human resources and those between human capital management and human resources management. The paper suggests that the role of the human capital management in libraries should be recognized in view of facilitating innovation of modern library science, knowledge management in libraries, and sustainable development of libraries. Therefore, four points are put forward for libraries to implement strategies of human capital management.

〔Keywords〕library human capital human resources human capital management knowledge management

舒尔茨认为,从20世纪初到50年代促使美国和其他发达国家经济增长的重要因素不是土地、人口数量或资本存量,而是人的能力与技术水平的提高,如今图书馆事业发展的主要动力也来自于图书馆人力资本。本文将主要探讨人力资本及其特征、图书馆人力资本管理的作用和图书馆对人力资本的管理。

## 1 人力资本简述

### 1.1 人力资本的特征

人力资本是指凝结在人体之中,投入到生产与工作中的知识、技术、能力、健康和努力程度等因素的价值总和<sup>[1]</sup>。人力资本的特征可以从主体与客体两方面来分析<sup>[2]</sup>。

1.1.1 从人力资本客体的角度看,人力资本具有

- 弹性性。人力资本直接受到人的思想道德、情绪心态、性格兴趣、习惯风俗的支配,弹性性强。
- 主动性。人力资本在社会生产与再生产过程中处于主动地位,属于主动产生。
- 积累性。人力资本的投入效果在时间上具有累积性,人力资本投入的时间越长,费用越高,人力资本的累积效应就越明显,具有收益递增性<sup>[3]</sup>。
- 时效性。人力资本带有明显的时代性,不同时代或

社会对人力资本的需求内容是不同的,导致了其要素内容的不同,并随环境的变化增值或贬值。

- 难以度量性。人力资本的价值量呈现出不确定性的特点,不像物质资本那样可以根据某种尺度加以确定性地度量。

1.1.2 从人力资本主体的角度看,人力资本具有

- 私利性。个体人力资本的形成是个体及其家庭长期投资的结果。在资源稀缺的经济环境中,个人生存发展的资料只能来源于个人的劳动付出和个人资本的创造性。
- 有限性。每个个体所拥有的人力资本,都是个人某一方面的天赋和所受专业教育形成的,其拥有的知识和能力都是片面的。
- 合作性。人力资本作用的发挥必须依靠群体的合作,合作能够使人力资本的价值产生“1+1>2”的效果。
- 契约性。个体人力资本之间的合作关系必须建立在契约的基础上。个体资本所有者拥有平等谈判的权力,在此基础上形成一种权力、责任、利益的界定契约。
- 流动性。人力资本所有者在交易中保持自身对人力资本的所有权,可在人力资本市场上流动。
- 竞争性。人力资本满足市场经济优胜劣汰规则,符合社会需求,并对社会财富的创造做出较多贡献的人力资本富有更强的竞争力。

## 1.2 人力资本与人力资源、人力资本管理与人力资源管理的区别

1.2.1 人力资本与人力资源的区别 人力资本与人力资源的区别体现在如下几方面:①理论视角不同。人力资源是指一定范围内的人口总数所具有的劳动能力总和。通常,我们用一定范围内具有为社会创造物质财富和精神财富的、从事智力劳动和体力劳动的人的数量和质量来表示。人力资本是指通过一定投资形成的,存在于人体中的能力和知识的资本形式,强调以某种代价获得能力,而付出的代价会在人力资本的使用中,以更大的价值得到回报。②起源时期不同。从历史的角度看,先有人力资本理论,后有人力资源理论。人力资本理论是人力资源理论的基础和重点。③外延不同。人力资源是一个宏观的、概括性的范畴,具有层次性,既包括自然人力资源,又包括经过培训上岗的、从事复杂劳动的劳动者的能力和知识。而人力资本仅指复杂劳动的能力和知识。④强调重点不同。人力资源强调劳动者的数量,而对劳动者的素质重视不足,即只注重劳动的量,却忽视了劳动的非同质性。而人力资本强调劳动的非同质性,即劳动力素质<sup>[4]</sup>。

1.2.2 人力资本管理与人力资源管理的区别 人力资源管理是指通过对人和事的管理,促成人际协调、人事匹配,充分发挥人的潜能,计划、组织、指挥和控制人的各种工作活动,实现组织目标<sup>[5]</sup>。人力资源管理强调与员工的交流,重视组织文化和凝聚力,培养员工对组织的责任和认同感。人力资本管理是指通过采用各种方法和手段,使人力资本投入价值得以保值和增值,从而更好地实现组织目标。人力资本管理是价值驱动型的,致力于引发员工的贡献、承诺与动力。它不是面向于实现功能目标,而是对所选价值的政策效应。人力资本管理与人力资源管理的差别如表1所示<sup>[6]</sup>。

表1 人力资本管理与人力资源管理的区别

人力资本管理	人力资源管理
可以引导人,但不能强制人	人力资源可以被管理、定位与控制
合作	诱惑
对话:互动式交流	各种方向的开放交流
角色、任务与责任的个性化描述	个性化任务与工作描述,责任的全局指示
面向个人发展的培训	面向多种实用性的培训
员工是伙伴,员工可以就成本与产出进行专门讨论	员工是成本之一,要求产生最佳的产出
基于个人能力与价值进行选择	基于个人能力(特别是专业)进行选择
对战略问题进行干预	对明显问题进行干预
面向战略	面向功能

## 2 图书馆人力资本管理的作用

笔者认为,图书馆人力资本管理的作用集中体现在如下三方面:

### 2.1 图书馆人力资本管理能促进现代图书馆学的创新

“图书馆学是众多的以人为研究对象的学科之一。一方面,图书馆是人类思维的产物,是人的本质的物化形式之一,要研究图书馆,首先要研究人类的精神生产活动及其历史;另一方面,任何一个具体的图书馆的信息资源体系都是特定用户群的信息需求的对象化,是为人的发展服务的,要提高图书馆的职务质量和社会效益,就要研究人的需求和人的发展。所以,我们认为图书馆学是一门研究人的学问,它的最终和最高目标是为人的全面发展而服务”<sup>[7]</sup>。因此,对图书馆用户和图书馆员工的需求、行为的研究是现代图书馆学的核心问题。在当代,我们应该以图书馆人力资源开发为起点来进行图书馆人力资本管理,充分调动图书馆员的积极性、主动性、创造性,提升现代图书馆的社会职能,使图书馆在社会、经济和人类的协调发展起更大的促进作用,从而实现现代图书馆学的创新。

### 2.2 图书馆人力资本管理能促进图书馆知识管理的实施

图书馆知识管理创新了传统图书馆管理的基本理论、管理模式、管理方法、业务工作与图书馆文化<sup>[8]</sup>。笔者认为:明确知识管理的目的与框架、构建支持知识管理的知识团队组织、建立图书馆的知识库、运用支撑知识管理的信息技术、营造一种图书馆知识共享文化是实施图书馆知识管理的基本策略<sup>[9]</sup>。这些措施的贯彻执行必然落到图书馆员身上,因为图书馆员是知识管理活动的“轮机舱”(engine room)<sup>[10]</sup>。所以,我们必须开发、运用和合理分配人力资源,并将人力资源转化为人力资本,实施图书馆人力资本管理策略,以图书馆人力资本管理促进图书馆知识管理的实施。

### 2.3 图书馆人力资本管理能促进图书馆的可持续发展

图书馆可持续发展的实质就是图书馆信息资源的有效、协调发展,图书馆人的全面发展,用户平等利用图书馆信息资源的权力,以及满足图书馆信息资源均衡发展的需要<sup>[11]</sup>。图书馆可持续发展的关键是图书馆信息人员,他们的意识、知识、技术、能力和综合素质决定着图书馆事业可持续发展的成败得失<sup>[7]</sup>。更确切地说,在知识经济时代,图书馆的战略资源是人力资本。优秀图书馆员将成为当代图书馆最重要的资源和首要财富,因为他们是知识的载体、是图书馆信息库的建造者和维护者,是信息资源与读者用户之间的桥梁与纽带,是高知识含量信息产品的设计者、生产者与操作者,是图书馆发展的内在动力<sup>[12]</sup>。所以,我们应该加强图书馆人力资本管理,以图书馆人力资本管理促进图书馆的可持续发展。

### 3 图书馆人力资本管理策略

图书馆人力资本管理的主要目标是通过图书馆人力资本的管理,激发员工的工作热情与创造性,实现图书馆事业的可持续发展和图书馆员工的全面发展。它的主要内容包括人力资本需求分析、人力资本总体规划、人力资源的招聘、培训、职业计划、绩效考评、薪酬管理、激励与约束和创造良好的图书馆文化等。其中正确树立图书馆人本管理理念、确立图书馆人力资本需求、确定图书馆人力资本投资方式和建立图书馆人力资本管理的激励与约束机制是图书馆人力资本管理的主要措施。

#### 3.1 正确树立图书馆人本管理理念

人本管理理论是人力资本理论在管理实践中的具体体现<sup>[13]</sup>。图书馆人本管理应该包括两个方面的含义:一是对作为服务客体的读者用户的管理;二是对作为服务主体的图书馆员的管理。过去,往往只强调对读者用户的人本管理,认为以人为本仅仅是指面向读者、方便读者、以读者为中心,树立“读者第一”、“用户至上”等观念,而对图书馆员的人本管理视而不见。实质上,这不是一种全面的人本管理思想。“我们应当在当代的图书馆管理中实现从‘读者第一’到‘图书馆员第一’的管理理念的转变,因为只有实现这一转变,才能更好地发挥图书馆员的积极性、主观能动性与创造性,才能在图书馆界进一步唤起人们对人才资源的更大的重视,才能在图书馆的管理和各个业务环节中更加充分地体现出图书馆员的主体作用”<sup>[12]</sup>,也就是说,在图书馆人本管理中,我们更应该注重对图书馆员的管理。图书馆人本管理的主要内容应该包括:

- 重视人(主要是图书馆员)在图书馆中的地位与作用,把人作为管理的核心和图书馆最重要的资源来进行管理;
- 用人性假设理论和激励理论对人的本质和心理活动进行重新认识;
- 采取有效的制度进行图书馆管理,最大限度地调动员工的主动性、积极性和创造性;
- 实行参与管理和民主管理;
- 重视人才的选拔、培养和保护,加大图书馆人力资源开发和人力资本投资的力度;
- 创造良好的图书馆文化氛围,铸造员工的共同行为模式;
- 为适应复杂多变的环境开展团队合作,进行组织学习,建立学习型组织,促进人的全面发展。

#### 3.2 确立图书馆人力资本需求

既然人力资本是体现于人体之上的知识技能、健康、精神道德等价值含量,那么确定图书馆员应具备的知识与技能

是进行图书馆人力资本管理的前提。美国专业图书馆协会(SLA)指出21世纪专业图书馆员的技能包括专业能力和个人能力两方面,其具体内容如表2所示<sup>[14]</sup>。

表2 美国专业图书馆协会界定的信息人员的能力

专业能力	<p><b>管理信息组织</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通过主要利益相关者和供给者的合作关系,把信息组织与上级组织战略目标或关键用户团体联系起来,并使之得到支持;</li> <li>● 评估和交流信息组织价值,包括信息服务与产品、管理政策、主要利益相关者和客户团体;</li> <li>● 建立有效管理、业务和财务管理程序,正确判断影响业务与财务战略决策的因素;</li> <li>● 对与信息应用、工具和技术以及组织政策有关的高层管理战略和决议有所贡献;</li> <li>● 建立和领导有效的信息服务团队,支持所在信息组织的职业与个人发展;</li> <li>● 通过 Web 和实际交流、介绍、出版和会谈等各种方式来推广信息服务与产品;</li> <li>● 收集最有力证据来支持新服务与产品开发、现有服务的完善或服务的取消,以不断改进信息服务布局;</li> <li>● 向组织建议版权和知识产权问题。</li> </ul>	<p><b>管理信息资源</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理信息从创建或获取到消失的整个生命周期。这其中包括组织、分类、编目、传播、建立和管理内部网与外部网内容、主题词表等分类体系;</li> <li>● 基于对用户信息需求与其学习、工作和/或业务过程的深入了解,动态地收集信息资源;</li> <li>● 熟悉信息资源的内容与格式,包括评价、选择和过滤信息资源的能力;</li> <li>● 提供对外部出版和内部创建的可利用信息资源的访问、组织与配置;</li> <li>● 协商所需信息产品和服务的采购与许可;</li> <li>● 建立所在组织有关外部出版和内部创建信息资源的信息政策,并对这些政策的实施提出建议。</li> </ul>
	<p><b>管理信息服务</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 开发和维护一种有成本效益且尊重客户的与组织战略目标和客户团体结盟的信息服务;</li> <li>● 开展信息行为和客户团体问题的市场研究,以发现新的观点或方案,并把这些观念转换成定制的信息产品和服务;</li> <li>● 通过信息研究、分析和综合,形成准确的答案或客户可控与可用信息;</li> <li>● 开发和应用适当的标准来持续评价信息提供质量与价值,并确保所提供的服务与客户需求相关;</li> <li>● 应用实证管理来论证信息源、服务以及应持续改进的价值。</li> </ul>	<p><b>应用信息工具与技术</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 评价、选择和应用如今新兴信息工具,建立信息存取与传递的解决方案;</li> <li>● 应用数据库、索引、元数据、信息分析与合成的专门技术来改进所在组织的信息检索与使用;</li> <li>● 保护客户的信息隐私,响应隐私挑战;</li> <li>● 提供新兴技术资料的最新通报,这些新兴技术与现在可能尚不相关,但可能成为未来信息资源、服务或应用的工具。</li> </ul>
个人能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利用新机会,寻找挑战;</li> <li>● 综观全局,放眼未来;</li> <li>● 有效交流;</li> <li>● 清楚地表达观点,进行有效协商;</li> <li>● 建立伙伴关系与联盟;</li> <li>● 建立一种相互尊敬和信任的环境,尊重差异;</li> <li>● 赏识合作,采用团队途径;</li> <li>● 计划、优先考虑和注重关键问题。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 承担适当的风险,表现出面对困难的勇气与毅力;</li> <li>● 说明个人职业计划;</li> <li>● 进行创造性思维,寻找新的机会;</li> <li>● 认清职业网络化和人员职业规划的价值;</li> <li>● 平衡工作、家庭和社区义务;</li> <li>● 在不断变化中保持灵活性和积极性;</li> <li>● 赞美自己和他人所取得的成就。</li> </ul>

迈克尔·米德尔顿(Michael Middleton)对图书馆学大学毕业生技能做了一次调查,结果发现:图书馆员需要掌握如下几方面技能<sup>[15]</sup>:通讯、信息服务、信息组织、市场营销与公共关系、管理(综合管理、财务管理、政策与人力资源管理)、馆藏建设与管理、研究、设备、信息系统。不同图书馆或信息中心对这些技能的需求也有明显的区别。例如,对于信息服务技能,高校图书馆员工比公共图书馆员工在如下几方面有更高的要求:①有效地解决信息存取相关问题;②通过最新

资料通告恰当地给用户传播信息;③通过书目指导提供用户教育;④通过大型展示提供用户教育;⑤开发网址以指导用户;⑥识别更多的程序或服务需求;⑦提供更多程序或服务的设计与开发;⑧对程序或服务进行评价、修订与完善。而对于管理技能,对公共图书馆员工的要求要比对高校图书馆员工的要求更高,体现在:①图书馆工作的有效协作管理;②管理个人图书馆;③基于变化的信息需求配置个人协作的工作组;④连续动员员工传递质量指标与结果;⑤工作场所计划与工效学管理;⑥监控工作程序与行为。

### 3.3 确定图书馆人力资本投资方式

在经济界,人力资本投资方式主要包括教育投资、培训投资、劳动力流动投资、卫生保健投资和“干中学”投资<sup>[16]</sup>。在图书情报领域,加强专业教育、完善培训体系、规划员工职业生涯是图书馆人力资本投资的主要方式。

3.3.1 加强专业教育 针对图书馆人力资本需求,我们应加强图书馆员的专业知识教育。这里所说的专业不只限于图书馆学、情报学或信息管理学等学科,而是包括知识领域的多种学科,如管理学、心理学、传播学、社会学、经济学、语言学、教育学、数学、控制论、系统论、计算机科学等。当然,并不能要求每位图书馆员都掌握所有这些学科知识,但是,在知识经济环境下,图书馆确实需要一大批具有扎实的图书情报学专业基础,并兼顾其他学科知识的复合型人才。因此,我们必须加强专业教育。它大体上包括学校教育与继续教育两种。可喜的是,最近几年来我国高等教育事业蓬勃发展,特别是研究生教育规模不断扩大,这对于培养更多更深学科背景的专业人才提供了良好的发展机遇,但也存在专业教材老化、教师队伍缺乏的严重局面。事实上,业内人士已经注意到这些问题,正在增加人力与资金投入,陆续出版了一些新教材,如“面向21世纪课程教材——高等学校信息管理类专业”(武汉大学出版社)和“21世纪信息管理丛书”(科学出版社)等。现在,继续教育在在职员工中得到广泛推广,但所起的实际作用却非常有限。怎样有效地提高在职员工的业务素质与专业知识,使他们能快速吸收与利用新知识、新技术,进而提高图书馆的服务水平与质量,是我们必须认真对待的问题。为此,我们不仅要结合图书馆员工的实际情况采取灵活多样的继续教育形式,而且要尽量利用先进的信息技术、网络技术给继续教育带来的便利条件,开展网络教学、电视教学。

3.3.2 完善培训体系 要通过建立多种培训方式,形成完善的职业培训体系,包括<sup>[17]</sup>:

- 自我培训。即在图书馆内部,通过电视教学、专家讲授、同行交流、自我学习来进行培训。这种方式的最大好处是资金投入较小,学习自主性强。

- 外请专家培训。即聘请业界专家或学者到馆讲课,培训员工,但这种方式需要较高的资金投入。

- 外送进修培训。即为图书馆员创造机会,使其在大院校或研究机构进行深造。这种培训往往能针对性地弥补员工的技能与知识,因此效果较好。

- 岗位轮换培训。即让图书馆员在不同的多个岗位间轮换工作,使技能知识和管理经验这类隐性知识在图书馆内实现交流与扩散。

3.3.3 规划员工职业生涯 为员工进行职业生涯规划,这既是对员工自我发展欲的内在激励,又能有效抑制图书馆与员工个体在目标整合上的偏差,避免挫伤员工工作的主动性、积极性。图书馆的每一位馆员都应该拥有属于自己的全方位职业生涯发展计划。为此,图书馆应该<sup>[18]</sup>:

- 帮助员工认识他们的技能差距,并意识到如今需要改善的不足方面;

- 促使员工跟上职业发展步伐,并预见组织变化所需的新技能、新知识,以做好准备;

- 帮助员工了解图书馆目标、任务完成条件和满足图书馆对自身的期望值;

- 促进员工的自我发展,包括:①了解员工的观点、态度和渴望;②提供有用的实绩反馈;③把工作完成较差的情况当作需要克服的困难而非集中于批评;④为员工提供学习的选择方式;⑤交流学习与技能和寻求知识变化所要求的新机会;⑥建立员工学习档案,其内容主要包括员工基本背景资料的,如个人资料、工作资历及个人工作理念与生涯目标,工作与学习纪录,如工作资料、学习目标、学习内容、具体学习成果、评价与反馈等,专业性信息,如参与专业活动记录、推荐信、相关专业能力认证文件、正式评鉴纪录<sup>[19]</sup>;⑦促进员工的自我发展负责意识,并为实现该目标提供资源支持。

- 把员工个人的职业生涯规划计划和图书馆的长远发展计划结合起来,实现馆内人力资本需求与个人需求之间的平衡,创造一个高效率的工作环境,使图书馆与员工间形成长期合作、荣辱与共的伙伴关系<sup>[20]</sup>。

### 3.4 建立图书馆人力资本管理的激励与约束机制

3.4.1 图书馆人力资本管理的激励机制 图书馆人力资本管理的激励机制由如下三部分组成:

- 经济利益激励。它主要是通过薪酬制度来解决员工的报酬问题。薪酬制度不是工资制度,它包含以下四个方面:①岗位工资。岗位工资是指某个岗位值多少钱。现在有些高校图书馆通过收入分配改革,建立了岗位工资制,即在图书馆分别设置一类岗、二类岗、三类岗、……并对每种岗位的责任、权力和利益作了具体要求与说明,任何人都可以竞争上岗。任何上岗者,都必须承担起所在岗位的责任,也拥有该岗位所行使的权力,因而获得该岗位应得的利益,成为图书馆员年收入的主要组成部分。②年终奖,是对每年超额完成工作任务所实行的奖励。③成果奖,是对员工因工作、科研所获得的荣誉、成果给予一定数量的金钱奖励或物质奖

原

引

要

名

so

(1

板

高

突

进

现

别

终

改

员

同

念

其

的

馆

团

行

3.

馆

者

则

操

时

相

章

章

在

关

应

图

受

到

理

展

种

创

创

励(如住房)。<sup>④</sup>福利补贴,如保险等。

● 名誉、权力与地位激励。麦克利兰(V. McClelland)认为人有三种重要的需要:成就需要、权力需要和亲和需要<sup>[5]</sup>。图书馆员也不例外,同样追求名誉、权力与地位。表扬和赞誉(包括颁发荣誉证书、授予荣誉称号)是对图书馆员名誉进行激励的常见方式,但是表扬必须遵循针对个人(personal)、及时提出(proximate)、准确无误(precise)和单独提出(private)的4P原则<sup>[21]</sup>。职位的提升也是对图书馆员名誉、权力与地位进行激励的常见办法,因为权力的大小与职位的高低成正比,职位的升迁代表着权力的增长。对于那些业绩突出且具备作为某一层次领导素质的员工,应该不拘一格地进行提拔,使其实现自己的期望,向更高层次的目标发展。

● 图书馆文化激励。它主要通过四种价值理念得到实现:一是等级差别的理念,认为人的能力差别导致了分工差别,分工差别导致了收益方式的差别,而收益方式的差别最终导致了收益水平的差别;二是相互信任理念,认为信任能改善图书馆业务过程,导致组织/团队的承诺,团队/领导者/员工的满意度,发言权、忠诚和减少疏忽,赞同决策,主动认同,相互学习,从而进行高层次的合作<sup>[22]</sup>;三是相互合作理念,认为图书馆与员工之间的长久与建设性关系不能再通过其任务执行与所给予的补偿来进行组织,应当在个人与群体的价值与目标之间与员工与图书馆之间找到一种合作,图书馆与员工间的成功合作可以产生奉献、承诺与忠诚<sup>[15]</sup>;四是团队精神,认为应该把图书馆营造成为一个学习型团队,实行团队学习。

3.4.2 图书馆人力资本管理的约束机制 图书馆员与图书馆、社会之间存在多种约束关系,主要包括:

● 图书馆制度约束。图书馆规章制度是图书馆员和读者都必须共同遵守的、并具有法规性质的工作条例、章程、规则、细则和办法<sup>[23]</sup>。它不仅反映了图书馆业务工作和技术操作的特点和规律,也成为了进行业务技术工作的准绳,同时规定了员工之间、员工与图书馆之间、员工与读者之间的相互关系。因此,图书馆员都要受其约束,完善的图书馆规章制度可以促进图书馆人力资本管理的实施。

● 契约约束。聘任制目前广泛应用于图书馆,其实质在于使图书馆员与图书馆间建立一种契约关系。这种契约关系既保障了图书馆员应有的权益,同时也规定了图书馆员应尽的义务。若图书馆员在聘任期内没有履行自己的职责,图书馆领导就可解除图书馆与员工的聘任关系,从而使员工受到约束。

● 机构约束。国外许多图书馆建立了图书馆理事会,理事会拥有图书馆的最高决策权,包括制定图书馆中长期发展规划、聘请馆长等,图书馆日常事务由馆长负责管理。这种机制为图书馆管理层与员工权力的发挥与职责的履行都创造了条件,比目前国内成立的图书情报委员会更能起到机

构约束作用,因为后者只作为学校管理图书情报工作的咨询和协调机构。因此,我们应该推广建立图书馆理事会制度,强化图书馆人力资本管理的机构约束。

● 法律约束。从我国现状来看,完善图书馆员法律约束的主要措施是:①尽快建立《中华人民共和国图书馆法》,使我国图书馆人力资本管理纳入法制管理轨道;②综合利用《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国著作权法》、《中华人民共和国工会法》等相关法律来对图书馆员进行约束。

● 社会团体约束。我国虽然成立了中国图书馆学会、各省/市图书馆学会,但是这些学会并不具有国外图书馆协会(如美国图书馆协会)那样强有力的指导与约束功能。因此,我们应该加强学会建设,赋予它更多的权力,从而强化其对图书馆员的约束。

● 职业道德约束。图书馆员要有职业道德,它具体体现在职业道德意识、职业道德关系和职业道德活动之中。图书馆员不仅应具备高尚的道德目标、道德观念和道德情感,而且应正确处理好本人与工作、文献、读者、同事和外部系统之间的关系<sup>[24]</sup>。因此,职业道德从根本上规范了图书馆员应有的基本素质和必须遵守的基本准则。目前最重要的是《中国图书馆员职业道德准则(试行)》在各图书馆的落实与具体实施。

#### 参考文献:

- 1 兰玉杰,陈晚剑.人力资本的概念界定及其性质研究.科学与科学技术管理,2003,24(4):80-81,94
- 2 方竹兰.人力资本与中国创新之路.北京:经济科学出版社,2001
- 3 徐瑞娥.人力资本问题研究综述.中国财经信息资料,2003(9):11-14
- 4 焦斌龙.人力资源、人力资本和知识资本.山西财经大学学报,1999,21(4):15-16,20
- 5 王垒主编.人力资源管理.北京:北京大学出版社,2001
- 6 Marrewijk M J, Timmers J. Human capital management: new possibilities in people management. Journal of Business Ethics, 2003, 44(213): 171-184
- 7 徐引篪,霍国庆.现代图书馆学理论.北京:北京图书馆出版社,1999
- 8 盛小平.图书馆知识管理对图书馆管理的创新.图书馆杂志,2003(6):2-7
- 9 盛小平.论知识管理的实现.图书情报工作,2000,44(7):39-41,36
- 10 Baker M, Barker M, Thorne J et al. Leveraging human capital. The Journal of Knowledge Management, 1997(1): 63-74
- 11 施强.对图书馆可持续发展的哲学思考.图书馆学研究,2001(4):9-12
- 12 王世伟.从“读者第一”到“图书馆员第一”——知识经济带给图书馆管理的思考之一.图书馆杂志,1999,18(2):5-6,38

(下转第66页)

的方向,按照一定的程序,去科学地认识和把握研究课题,达到目的。

### 3.4 动态组合性

方法是认识主体——军事情报人员反映研究客体——军事情报研究课题的中介,也是必不可少的认识手段。现代军事情报研究方法在具体运用时,往往是软件工具和硬件工具的动态组合,软件工具是方法的智能化、技术化,硬件工具是方法的物化。人们通过软件工具引领来开动硬件工具,又需要借助于硬件工具实现软件工具的效能,两者动态组合,相辅相成,使方法能够更好地发挥作用。

### 3.5 多样性

现代军事情报研究方法多种多样,各有各的适用范围、特点、优势和缺陷,不可能只用一种方法去完成不同的任务。即使是完成同一个任务,可供选择的方法也多种多样,只不过其中有一种是相对最优的。正确的做法应该是以应用某种方法为主,辅以其他方法。有时,为了确保完成任务的质量,必须同时应用多种方法,相互印证。在方法体系中,任何一种方法都不是孤立的、离散的,而是既有区别又有联系的。有些方法之间存在排斥性,必须分开来用;有些方法之间存在互补性,必须联合起来用;有些方法之间具有相容性,可以同时使用。

## 4 探索军事情报研究方法的意义

近代欧洲哲学家霍布斯在《论物体》中认为方法是“采

取的最便捷的道路”。哲学家笛卡尔也把方法比作“遵循正确的道路”。由于人们的一切活动都必须在一定的方法指导下进行,因此方法的运用对于人的活动来说具有重要作用。正确的方法能使人的活动取得成功,而错误的方法将导致人们的活动走向失败。法国生理学家贝尔纳说:“良好的方法能使我们更好地发挥运用天赋的才能,而拙劣的方法则可能阻碍才能的发挥。因此,科学中难能可贵的创造性才华,由于方法拙劣可能被削弱,甚至被扼杀;而良好的方法则会增长、促进这种才华。”我国学者也认为:“方法就是解决‘怎么样’与‘怎样做’的问题的,尤其是后者”<sup>[6]</sup>。在进行军事情报研究活动中,时刻都离不开方法的指导和帮助,只有采取正确的方法,才能达到预想的目的。因此,方法问题应该成为军事情报专业人员所关心的重要问题。

#### 参考文献:

- 1 闫晋中. 军事情报学(修订版). 北京:时事出版社,2003:15
- 2 周 军编著. 情报研究引论. 北京:蓝天出版社,1999:76
- 3 情报与国家安全课题组. 情报与国家安全——进入21世纪的各国情报机构. 北京:时事出版社,2002:前言
- 4 毕文波,郭世贞主编. 军事思维学论纲(修订版). 北京:解放军出版社,2003:216
- 5 刘蔚华主编. 方法学原理. 济南:山东人民出版社,1993:29
- 6 刘蔚华主编. 方法学原理. 济南:山东人民出版社,1993:2

[作者简介] 周 军,男,1962年生,副教授,系副主任,发表论文50余篇,编著1部,主编、参编著作5部。

韩建新,男,1964年生,副教授,副所长,《信息管理》副主编,发表论文30余篇,主编、参编著作5部。

(上接第49页)

- 13 侯荣华,刘 军. 人力资本与管理创新. 冶金经济与管理,2003(2):9-11
- 14 Abels E, Jones R, Latham J et al. Competencies for information professionals of the 21st century. Revised edition. [2005-01-02]http://www.sla.org/PDFs/competencies2003\_revised.pdf
- 15 Middleton M. Skills expectations of library graduates. New Library World, 2003, 104(1184/1185): 42-56
- 16 裴劲松. 人力资本投资方式. 中国人力资源开发,2001(4):23-25
- 17 魏 刚. 浅谈知识管理中的人力资源管理. 中外企业家,2001(6):54-57
- 18 Rastogi P N. Knowledge management and intellectual capital—the new virtuous reality of competitiveness. Human Systems Management, 2000(19):39-48
- 19 盛小平,肖碧云. 建立21世纪的学习型图书馆. 图书馆建设,2003(1):8-10
- 20 陈 霞,段兴民. 人力资本管理的新视角. 科学学与科学技术管理,2002,23(5):85-88
- 21 何小萍,粟 慧. 图书馆可持续发展与人才激励——人才隐性浪费的改变. 图书馆研究和工作,2001(1):14-15,25
- 22 Bijlsma K, Koopman P. Introduction: trust within organizations. Personnel Review, 2003,32(5):543-555
- 23 潘寅生主编. 图书馆管理工作. 北京:北京图书馆出版社,2001
- 24 谭祥金. 图书馆职业道德论. 中国图书馆学报,1997,23(2):5-9,4

[作者简介] 盛小平,男,1968年生,博士研究生,副研究馆员,发表论文46篇。