



湖北省图书馆学会2002年学术年会论文集
WANGLUOHUANJINGXIA TUSHUGUAN FAZHANYUCHUANGXIN

网络环境下图书馆 发展与创新

• 湖北省图书馆学会 湖北省图书馆编

 湖北科学技术出版社

内 容 提 要

本书系湖北省图书馆学会 2002 年学术年会论文集, 共选人论文 156 篇。内容涉及加入 WTO 与图书馆观念的变革、图书馆与信息化、图书馆与可持续发展、数字图书馆理论与关键技术、图书馆法规与政策、网络环境下图书馆理论与策略、数字时代图书馆学理论与创新、新时期少儿图书馆工作等方面。这些论文从不同的角度反映了湖北省图书馆事业发展现状, 有些论文观点新颖, 视角独特, 见解颇富创新, 对图书馆所面临的机遇与挑战、热点、难点都进行了有益的探讨与研究, 有较大的理论与实践参考价值, 反映了湖北省图书馆界较高的学术研究水平。

图书在版编目 (CIP) 数据

网络环境下图书馆发展与创新/胡银仿主编. —武汉:
湖北科学技术出版社, 2002. 8
ISBN 7-5352-2605-1

I. 网... II. 胡... III. 计算机网络—应用—图书馆工作—文集 IV. G250.7-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 056146 号

网络环境下图书馆发展与创新

◎ 胡银仿 主编 徐力文 副主编

策 划: 李悦平
责任编辑: 李海宁

封面设计: 张 浩 喻江平

出版发行: 湖北科学技术出版社
地 址: 武汉市武昌黄鹤路 75 号

电话: 86782508
邮编: 430077

印 刷: 中国科学院武汉分院科技印刷厂

邮编: 430071

787mm×1092mm
2002 年 8 月第 1 版

16 开

30.5 印张

766 千字
2002 年 8 月第 1 次印刷

印数: 1-1 200

定价: 80.00 元

ISBN 7-5352-2605-1/G·628

本书如有印装质量问题 可找承印厂更换

浅谈地方旅游资源库的建设	匡红鹰 (197)
论数字图书馆对馆员素质的要求	章存友 (200)
网络环境下中小型图书馆藏书建设的策略转变	段婚萍 汪佑民 (204)
自律与他律:图书馆可持续发展的基石	向文强 任 玲 林 兰 (207)
收藏地方文献促进图书馆事业可持续发展	柳长学 (211)
网络环境下的图书采访新思维	黄红阳 汤 梅 (214)
对新时期图书馆共青团工作的思考	卢 卉 李玉兰 (217)
县级图书馆可持续发展探究	田 兵 (219)
适应市场经济体制 搞好县馆图书采访工作	黄 燕 (222)
图书馆与可持续发展	郑伦卫 (224)
对 21 世纪县市公共图书馆社会化发展的思考	李建华 (227)

第四部分 数字时代图书馆学理论创新

现代图书馆岗位考评体系要素的探讨	钟永恒 邓 兵 钱 华 (230)
办馆宜有个性	徐金安 阳海清 (233)
省馆学术形象论	李 铨 (236)
试论图书馆教育职能的实现方式	张碧蕊 (239)
二十一世纪图书馆员的素质管理	韦 霞 刘 莉 (242)
图书馆观念的变革与发展趋势	刘少兰 (245)
尽快实现图书馆工作与知识经济的协调发展	卓 杰 (247)
论充分发挥图书馆在知识创新中的重要作用	刘泽泉 张 帆 (250)
21 世纪的高校图书馆与大学生素质教育	汤红娟 (253)
数字图书馆离我们越来越近	程 玲 (257)
网络信息时代图书馆的角色变化	曾 敏 (260)
新世纪图书馆管理变革与发展	王凤娟 (263)
浅谈“数字图书馆”建设	蔡 红 (266)
高校图书馆如何适应高等教育改革	周章琪 (269)
网络环境下的公安院校图书馆建设简论	王凤云 (272)
迎接图书馆数字化浪潮的挑战	李 玲 (275)
网络环境下的图书馆	高晓红 周 旋 (278)
浅谈图书馆学的变革	萧丽华 (281)
网络环境下高校图书馆办馆模式的变化特点论析	张 虹 (284)
党校图书馆如何面对数字图书馆的挑战	项 萍 (287)
在城市文明建设中寻求图书馆发展的永恒动力	方国喜 李 力 (290)
网络环境下我国高校图书馆的管理走势	陈德容 (292)
现代图书馆的特点、发展趋势与创新	王凤成 (295)
数字宜昌的构建途径及图书馆的应对之举	乐卫平 (298)
试探信息时代图书馆的生存形式	李 娜 (301)
试论知识经济时代的公共图书馆	周 婷 (304)

第四部分 数字时代图书馆与理论创新

现代图书馆岗位考评体系要素的探讨

钟永恒 邓兵 钱华

(中国科学院武汉文献情报中心, 430071)

一、图书馆的发展要求对岗位考评进行调整

现代图书馆已不仅仅是一个服务性的文化事业单位,而应该成为整个国民教育的重要组成部分,成为人们获取知识、加工知识、配置知识资源的基础产业的一部分。它应承担起生产、加工信息产品、传播知识、培养人才的重任。图书馆的发展状况将在很大程度上影响人力资源的培养、科学研究及社会经济的发展。

面对知识经济的要求,如何对图书馆进行管理?目前,图书馆常用的管理有业务设部管理、功能与作用设部管理、目标责任管理、岗位目标责任管理、知识管理等。要充分调动人员的积极性,就必须明显体现内部合理竞争、人力资源有效配置、强化新的服务理念并引进有效的激励机制和方法,如现代工业管理已广泛采用的目标管理、竞争管理、博弈论管理、虚拟管理、人本管理、模糊管理、创新管理、形象管理、未来管理等等。上述每种管理方法都有它的优势,我们要根据各图书馆自身的特点来选定管理方法,如公共图书馆使用目标管理的较多、专业图书馆在馆藏特色方面较突出,常采用人本管理。

图书馆业务管理的常规要求,随着现代办公设备的不断更新而变化。新时期工作质量的范畴包含文献收集质量,文献加工处理质量、文献典藏维护质量和读者服务质量等方面的要求并将有新的内容。虽然这些方面的质量鉴定具有独立性,但又有依存关系。例如,对书刊采购量的确定,要求做到“专业性、实用性、系统性、连续性和时效性”;分编差错率、流通拒借率、书刊丢失破损率、书刊排架及乱架率等都一一做了额度规定,以便作鉴定的依据。所以我们要全面的分析问题,找到一种较好的解决办法。

随着知识经济对我国社会的影响不断深入,知识管理逐渐为人们接受。我们认为图书馆可采用知识目标管理(知识管理与目标管理相结合的产物),这不仅仅是图书馆的发展方向,也是图书馆管理创新的要求。现代图书馆的管理进步与发展不断随社会发展前进,知识经济时代就必须使用知识管理的原则来充实图书馆的管理,并突出创造力的激发管理,这样充分体现知识管理的优越性,比较适应我国图书馆的发展现状。知识目标管理是用规矩定方圆的责、质、绩、利为一体的激励型的管理。管理的目标是充分调动员工的积极性、创造力,使员工的个人目标与组织目标一致,这将更好提高工作效率,促进组织发展。

目前,中国科学院正在实施知识创新工程,其文献情报系统作为知识创新的支撑体系正在试行知识目标管理来保障图书馆的高效运行。

二、建立图书馆考评体系的理论基础

2000年前,著名经济学家亚当·斯密就提出了形成职业工资差别的五种因素:①业务的难

易、污洁、尊卑;②学习业务的难易,学费的多少;③业务的稳定程度;④赋予责任的大小;⑤胜任职务可能性的大小。这可以说是早期的岗位劳动评价标准。而真正的岗位劳动评价标准的实行,则是人事管理、工业工程质量规范和市场经济发展的结果。

经济学中的“管理动力原则”告诉我们:有效的管理必须正确运用各种可能的动力,推动管理运动持续稳定地进行。管理动力包含物质动力、信息动力和精神动力等。物质动力是推动管理运动发展的根本动力。把管理单位的工作效益和有关人员的适当的物质利益结合起来,就能推动管理运动前进。一个缺乏物质基础的单位,能推动管理运动前进,但想驱动知识目标管理的健康持久运行,犹如一辆缺油的汽车,终有某一个时刻,会在某一个地方抛锚。知识目标管理属于管理范畴的新概念。因此,也必然表现管理的二重性,即自然属性和社会属性。体制、机制属性就是社会属性。市场经济体制的建立,要求图书馆引进竞争机制,强化效益管理。而人力这一资源属自然属性,知识目标管理非常重视人才创造力的挖掘及管理。

我们认为评估工作应具备以下四个因素:①科学合理的测评标准;②可操作性的评估手段和方法;③强大有力的监察机构和组织领导;④时间保证和公平、公正、公开的平等原则。一套科学合理的知识目标管理方法,应有从事监督、检查和评估的事务操作流程。它需要及时检查评估,有的需要当班或当天检查评估,有的需要月度检查评估,有的需要学期或学年检查评估,总之,必须持之以恒,坚持不懈。检查方式,用报表的形式或最简捷的办法。评估必须与奖惩结合,奖勤罚懒、奖优罚劣才能体现目标管理的完整性,使这一管理机制产生相应的激励作用。目前,海尔、联想集团采用类似方法,效果非常好。

三、图书馆考评体系的要素初探

在新的形势下,图书馆的岗位评价体系,应充分体现合理性。我们应通过对图书馆各个细分专业技术岗位的调查分析,在获取充分资料的基础上,做测定和评价图书馆各个专业技术岗位之间相对价值的研究工作。我们认为图书馆考评体系应该包括以下要素:

1. 机制建立和转换条件

图书馆要进行劳动人事工资制度改革。它不是简单地制定一种馆内工资制度和办法,而是要真正改革过去体制下的绝对化,是真正建立一种适应社会主义市场经济的与国家整体工资制度改革相配套的馆内劳动人事工资制度。在聘任过程中,逐步实现评聘分开,竞争上岗,鼓励职工积极进取、刻苦钻研,努力工作。实现馆内竞争机制的建立与转换,是需要有较科学的理论依据的,而图书馆岗位评价正是这种转换的必要条件和理论依据。

2. 按劳分配是前提,智力参与分配

较充分地体现按劳分配的原则,智力参与分配、激发创造力,是图书馆内部管理体制改革的的目标之一。随着社会主义市场经济的不断完善,与之相适应的按劳分配制度,也正在逐渐建立与完善。岗位评价体系能够为制定合理的馆内工资制度提供较为客观的依据,逐步实现按劳取酬,多劳多得的按劳分配原则。科技以人为本,知识以人为本。应该承认技术指导、专利技术、金点子等的作用,它们将对工作顺利开展和完成起重要的作用。它们的作用也可以用价值来衡量,所以智力参与分配,参与劳动成果的分配是必然。

3. 适应形势深化改革是基础

建立和完善一种馆内劳动人事工资制度,是一个长期、渐进的工程。图书馆事业的不断发展,要求岗位不断创新、变化,与之适应发展,这是图书馆深化改革的需要。因此,根据图书馆发展要求进行有效的岗位评价工作,能够进一步优化岗位、改进工作程序、明确分工、划清职

责、理顺关系,以提高工作效率和工作水平。

4. 专业技术工作岗位要进行细分

按照工作性质和业务流程,明确职责、理顺关系,决定岗位的取舍。①岗位分解要细分明确。根据工作特点和岗位要求的不同,分别聘任不同专业技术职务的同志来承担相应的工作。②岗位划分要符合图书馆工作的规律,能不断适应图书馆的发展。图书馆工作是一项专业性很强的工作。在长期的工作实践中,已经形成一套完整的工作流程和业务规范。在岗位划分时,应予以充分重视。同时,图书馆又是一个不断发展的有机体,岗位划分要不断满足发展的需要。③岗位划分要体现层次与水平的区别。要重视“目录组织”、“宣传咨询”、“值班出纳”等岗位的不同要求。

5. 岗位调查及要求

具体包括以下几方面:①工作性质、地位与责任;②业务技术水平、程度和工作量;③工作环境、范围与地点;④劳动时间、班次形式;⑤其他。

6. 岗位说明书及责任

岗位责任书应包括以下几方面内容:①岗位主要职责及考核指标;②岗位所需知识程度;③岗位劳动强度;④岗位劳动环境;⑤其他。我们要制定图书馆岗位评价指标体系,要有理论依据,并具有权威性。在劳动经济学理论中,岗位劳动评价的指标是千差万别的,但归纳起来,核心不外乎三个方面:劳动性质、劳动强度和劳动条件。事实上,这三大方面可以说明一切:

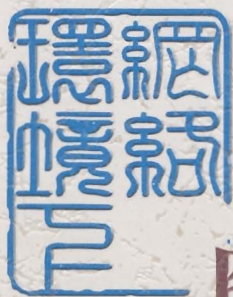
(1)岗位劳动性质。是指图书馆某一岗位工作所需专业知识、语言水平的熟练程度和复杂程度。在图书馆专业劳动过程中,这种程度的量化累积可以区分出质的不同;

(2)岗位劳动强度。是指图书馆某一岗位劳动的紧张程度、繁重程度和劳动对象的复杂程度。从图书馆劳动本身来看,劳动强度不同,不仅劳动者的体力和脑力的消耗程度不同,而且劳动的愉快程度和岗位的流动程度也大不相同。

(3)岗位劳动条件。是指图书馆某一岗位劳动中所依赖的劳动工具和劳动环境。随着图书馆现代化进程的不断加快,图书馆劳动手段将得到很大改善,技术装备的好坏和劳动环境的优劣,同劳动强度有着密切的联系。

我们说评价指标体系确定以后,评价方法有很多种,可以选择其中的一种或几种。一般认为采取综合分析比较和量化考核相结合的办法比较合理。这是因为图书馆岗位评价指标大部分是非量化指标,是大量工作实践的积累,因此,综合分析比较的方法,可以得出比较正确的结论,但不能没有数字指标。评价的目的是要找出岗位之间的异同,所以在分析比较的基础上通过统计分析的方法,最后得出结论。具体做法是:先确定最高等级的最高分数,再将体系中指标确定一定的分数值。选择熟悉图书馆各岗位工作的同志对所有岗位进行评分,最后按照分数的多少划分自然等级,或者按照预先给定的分数标准,划分岗位等级。图书馆岗位评价体系是针对具体工作岗位及工作人员,随着时代的变化,具体工作岗位的要求随之变化。在知识目标管理时代,我们的目标是建立一种能充分激发人才工作的创造力的展示和运用的机制。为了这一目标的实现,我们可采用相应的办法。

总之,图书馆的岗位评价体系要引进先进的管理原则和方法,虽然它是一个较复杂的工作,新问题不断出现,也应不断解决和规范。图书馆是一个集多种功能、聚多种人才的复合体,它需要数字化、量化的管理,同时需要模糊虚拟的管理(网络技术和虚拟图书馆的结合意味着管理的问题的复杂化,复杂的事物难于精确化。)我们相信,随着社会主义市场经济的不断完善,改革不断深入,图书馆岗位考评体系的研究和实践,一定会取得更多成果和更快的进展。



图书馆 发展与创新

湖北省图书馆学会2002年学术年会论文集

ISBN 7-5352-2605-1



9 787535 226051 >

ISBN 7-5352-2605-1

G·628 定价：80.00元