

高校图书馆馆员队伍建设中的人本管理思考

姚 婕

(西安理工大学图书馆, 陕西 西安 710048)

摘 要: 在高校图书馆的发展建设中往往容易出现重视硬件发展、空间改造而忽视馆员队伍的人本管理现象。其实, 高校图书馆的发展中人的因素尤为关键。只有不断强化高校图书馆馆员队伍建设效果, 用良好的服务能力与服务态度给读者提供高质量的服务, 才能够充分发挥高校图书馆的育人作用。对于高校图书馆来说, 图书馆员的职业素养与工作能力对图书馆的发展起着至关重要的作用, 秉持人本管理理念来建设图书馆馆员队伍能够有效提高图书馆馆员队伍建设效果。本文讲解了高校图书馆馆员队伍建设中的人本管理存在的问题与落实意义, 并对人本管理落实策略进行了浅析, 希望能够给予高校图书馆的发展提供一些思路。

关键词: 高校 图书馆 馆员队伍 建设 人本管理

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.35.13

高校是我国重要的人才培养基地, 每年会为社会输送大量的专业性人才和复合型人才。而高校图书馆是学生学习的重要场所之一, 学生可以在图书馆中可以查询专业的知识内容, 图书馆还为读者开展了多样的文化推广活动, 来丰富学生的知识储备量, 提高学生的文化素养。在高校图书馆中, 馆员作为主要的阅读指导和服务人员, 馆员的个人能力与职业素养会直接影响到读者在使用图书馆时的阅读体验感和学习效果, 采取人本管理措施能够有效提高图书馆馆员的工作认同感, 激发图书馆馆员的工作积极性。

一、高校图书馆馆员队伍建设中的人本管理存在的问题

(一) 在管理中重空间、硬件因素轻人的因素

由于高校人事体制方面因素, 对图书馆人员的调整往往空间不足, 于是很多高校图书馆在规划图书馆发展的过程中往往更加重视图书馆空间的建设、馆藏数量的提升、智能设备的引进等硬件设施完善工作而忽略了人的因素, 更加没有体现出人本管理理念在队伍建设中的应用, 存在着人本管理机制建设不完善, 人力资源管理制度与图书馆馆员的工作需求的不相匹配的情况。这些因素导致了图书馆馆员在日常工作过程中消极倦怠的工作态度, 影响馆员对自身工作的正确认知。甚至在部分高校图书馆中, 依照旧的人力资源管理制度, 无法给予图书馆馆员适当、合理的待遇, 出现了高校图书馆人才流失严重的问题, 制约了高校图书馆的进一步发展^[1]。

(二) 对馆员的培训不足

对高校图书馆馆员进行培训、教育能够有效提高图书馆馆员的个人工作能力、文化素养、职业素养, 让高校图书馆馆员认识到自身工作的重要性和意义, 用良好的工作

能力和工作态度来面对图书馆阅读服务工作。但是, 许多高校图书馆都存在对馆员培训不足的问题, 缺少系统、持续的工作培训会直接影响到高校图书馆馆员工作能力的提升, 馆员缺少学习专业知识和技能的途径从而制约了图书馆的发展。还有的高校图书馆对馆员的培训依旧停留在岗前培训环节, 只有在图书馆馆员刚刚进入图书馆工作的时候会针对工作内容与工作要求进行岗前培训, 而缺少日常工作中的长效培训机制。随着科技发展, 对阅读服务不断提出新的要求, 图书馆馆员的能力也需要不断地提升, 单单依靠岗前培训无法让图书馆馆员的能力持续匹配自身的工作需求, 不仅会造成高校图书馆阅读服务效果不佳的状况, 还会影响馆员的日常工作积极性与自信心, 限制图书馆馆员的能力挖掘。

二、高校图书馆馆员队伍建设中的人本管理落实的意义

(一) 提高高校图书馆馆员的工作积极性

在高校图书馆馆员队伍建设中, 落实人本管理能够让图书馆馆员感受到自己与图书馆的发展密切、同步且相关的体验感, 让每一位图书馆馆员都能够认识到自身工作对于高校人才培养的重要性, 产生职业荣誉感, 提高馆员对自身工作的重视程度, 充分调动馆员的工作积极性。随着信息时代的到来, 高校图书馆的发展重心从硬件设施建设转移到智能化、人性化的服务, 这也恰恰说明了人本管理在高校图书馆馆员队伍建设中落实的重要作用, 只有充分考虑到人的因素才能够运用科学有效的管理办法提高高校图书馆馆员队伍质量, 组建专业性强、服务能力强的人才队伍, 提高图书馆馆员在工作中的责任心与归属感, 实现高校图书馆在新时代中的进一步发展。

（二）充分发挥高校图书馆馆员个人价值

落实人本管理要求高校图书馆秉持以人为本的管理办法，积极开展图书馆馆员队伍建设工作，充分考虑到图书馆馆员的个人工作需求与思想情况，重视图书馆馆员的工作体验感，以此来激发图书馆馆员的工作积极性。首先，是教育培训，在落实应用人本管理办法的情况下，高校图书馆应针对不同馆员的个人特征与职业规划开展与之相应的人员培训工作，运用系统化的培训来提高馆员的岗位技能与个人素质，满足馆员的个人发展需求，让馆员有强烈的职业归属感，从而积极参与现代化高校图书馆的建设。其次，是人力资源安排，人本管理办法要求管理人员在调动人力资源的过程中考虑到馆员的个人特点与个人能力，用科学的管理办法让岗位与个人特点和能力相匹配，让每一位图书馆馆员都能够在自身的岗位上充分发挥个人价值，为高校的师生提供良好的阅读服务^[2]。

（三）优化高校图书馆的阅读服务

高校图书馆馆员是图书馆中为师生读者提供阅读服务的主体，这也意味着高校图书馆馆员的职业素养和个人能力会直接影响到师生的阅读体验感，通过人本管理办法的落实来激发图书馆馆员的工作积极性，提高其对阅读服务工作的认知，激发馆员结合工作实际的创新能力，让每一位图书馆馆员都能够充分发挥个人价值，这也会直接提高图书馆馆员的工作质量与工作效率，达到优化高校图书馆服务的目的。在人本管理办法下，高校图书馆馆员的文化素养和个人专业能力能够伴随着工作得到显著的提升，为师生读者提供更好的阅读指导和服务。通过举办有意义的文化推广和阅读活动，充分利用高校图书馆的教育资源，以优质的服务满足高校师生的知识拓展及专业能力提升需求，达到育人效果。

三、高校图书馆馆员队伍建设中人本管理落实策略

（一）制定科学的人本管理机制

完善且科学的管理机制是落实人本管理理念与办法的基础，只有在管理机制完善的情况下，高校图书馆才能够有法可依、有章可循地对馆员开展有效的管理，基于人本管理理念的制度能够提高馆员的服从配合程度，让管理机制发挥出良好的管理效果。

首先，在建设人本管理机制的时候，高校图书馆管理人员需要考虑到图书馆馆员的个人发展与职业规划，不能单单依靠图书馆馆员的专业、应聘岗位来确定图书馆馆员的未来发展，需要结合图书馆馆员的个人能力、兴趣爱好、持续学习情况，以及未来职业规划等多方面进行综合

考虑，对图书馆馆员进行合理的人力资源安排，采取有效的管理措施让其在自身岗位上能够得到良好的发展。

其次，在进行人本管理的过程中，需要从长远利益的角度来进行合理的规划，建立人本管理长效机制，对图书馆馆员的晋升、考评、培训、工作岗位调整都需要秉持着公平、公正、公开原则。

再次，管理机制的落实需要有管理制度作为参考，高校图书馆在建设管理制度的时候需要始终考虑到人本管理方法的落实，要求在制度中充分体现以人为本的管理原则，尊重图书馆馆员的属性。在制度中，明确各个岗位的工作要求，让馆员清晰自身的工作职责，主动遵守高校图书馆的管理制度，既考虑到了图书馆馆员的个人情况，又能够让图书馆内部管理效果得到有效的保障^[3]。

（二）优化高校图书馆馆员的人力资源安排

优化高校图书馆馆员的人力资源安排是高校图书馆馆员队伍建设中不可忽视的环节，大部分的高校图书馆管理人员在建设官员队伍的过程中都会更加重视优质人才的吸纳，忽视了人力资源的安排。对于实际工作来说，即使为高校图书馆招聘了大量优秀的专业人才，没有对人才进行合理的岗位安排，也会削弱人才的价值，让人才在自身岗位上难以得到能力的展现与自我价值的突出，影响到人才的工作积极性，甚至会出现部分人才流失状况。因此，高校图书馆需要充分了解图书馆内所有馆员的个人特征与职业规划，对图书馆馆员进行合理的岗位安排，让其能够在自身喜欢且适应的岗位上充分发挥个人价值。在信息化时代到来以后，部分高校图书馆中年纪较大的馆员无法适应新技术的应用，在开展阅读服务的过程中也更加倾向于运用传统的模式服务读者，让其学习新技术、新方式需要耗费大量的时间，并且年龄偏大的图书馆馆员存在着学习能力较弱的特性，不一定能够充分掌握新型技术。

除了要对其进行新型技术培训之外，还需要在馆员学习完成之前进行岗位的调整，将高校图书馆中的服务模式进行细化，招聘能够流畅应用信息技术的年轻人才开展专业信息技术服务，让年纪较大的馆员开展传统的阅读服务，让不同类型的人才在不同的岗位上发挥价值，既能够提高图书馆馆员的技术水平和专业能力，又能够优化高校图书馆中的管理模式，将人本管理理念与方法落到实处。

（三）加强高校图书馆馆员培训力度

1. 提高高校图书馆馆员的个人文化素养

在培养高校图书馆馆员的过程中，图书馆馆员的个人文化素养是需要高度重视的方面。高校图书馆馆员需要具

备较高的个人文化素养才能够给师生读者提供优质的阅读指导和服务,满足师生在图书馆中的实际需求。除系统化的文化素养培训之外,图书馆还可以积极引导馆员自主开展阅读,了解与自身岗位相关的文章、论著,涉猎其他专业的优秀图书,拓展自身的知识面,丰富自身的文化储备,为工作开展奠定良好的基础^[4]。

2. 强化高校图书馆馆员的职业素养

高校图书馆馆员的工作存在着较强的服务性质,职业素养的培养将直接影响到图书馆馆员的服务效能。在针对高校图书馆馆员开展职业培训的过程中,图书馆馆员应了解其工作的重要性。在对馆员的管理过程中需要秉持“以人为本”的管理原则,在馆员服务读者的时候,也应秉持着“以人为本”的服务理念,做到“想读者之想,解读者之忧”,增强自身的责任意识。在培训的过程中,也需要始终考虑到人本管理理念,不能够以强硬的态度要求馆员做到服务条款,要让其从被动服务转变为主动服务,从思想上进行引导,改变图书馆馆员的工作意识,让其积极主动地开展阅读服务工作。

3. 拓展多渠道的业务培训方式

对高校图书馆馆员开展职业培训不能单单依靠“讲座式”的方式进行教育,“讲座式”的培训方式馆员的参与程度较低,培训内容吸收程度不足。应拓展多渠道业务培训方式让馆员能够自主选择适合自身的学习渠道和学习方法,既考虑到了馆员的实际需求,又能够提高对馆员的培训效果。首先,可以在高校图书馆中实行“传帮带”模式,一对多的教授难以保证学习效果,而以“传帮带”的模式由一位工作经验丰富的馆员“带”工作经验不足的馆员开展工作,传授经验,通过“手把手”的教学来提高馆员的业务水平与工作技能从而提高工作效率。其次,除线下培训之外,还可以拓展线上培训渠道,通过组织图书馆的内部线上交流平台开展培训工作,让馆员根据个人情况利用碎片化时间观看培训视频或文字材料,不强制线下培训,减少对馆员个人时间的占用,利用业余时间达到提升馆员业务能力的效果^[5]。

(四) 充分考虑高校图书馆馆员的个人需求

以人本管理理念为建设高校图书馆馆员队伍的主要思想,就需要不断提高图书馆馆员的地位与待遇,充分了解馆员的实际精神需求与物质需求,通过绩效考核、考评等方式,让馆员通过自身的努力来获取荣誉或奖励。除此之外,高校图书馆应该充分了解馆员的生活状况,当职工生活出现困难或面临其他问题时,图书馆可通过党组织、工会组织对有困难职工给予官员精神鼓励或人文关怀,让图书馆馆员充分感受到高校图书馆集体的温暖和归属感,激发图书馆馆员的工作积极性。

四、结语

综上所述,高校图书馆馆员队伍建设会直接影响到高校图书馆的服务效果,只有不断提高高校图书馆中馆员的职业素养、工作能力,才能够让馆员积极地面对图书馆服务工作,耐心地为师生读者提供服务,提高读者使用图书馆的体验感,达到育人效果。因此,在建设馆员队伍的过程中,应用人本管理理念与办法充分考虑馆员的个人工作需求,通过科学、合理的管理机制强化高校图书馆馆员的工作责任感,充分发挥高校图书馆馆员的个人价值,达到优化高校图书馆阅读服务和育人目的,让高校图书馆能够更好地服务于科研工作与高等教育。

参考文献

- [1]傅静.网络环境下高校图书馆馆员队伍建设策略[J].山西青年,2022(22):160-162.
- [2]朱晓梅.现代图书馆管理与服务的人本化探究[J].文化月刊,2022(02):110-111.
- [3]杜旻霞.人本管理在高校图书馆管理中的应用探究[C]//2021年高校教育发展与信息技术创新国际学术会议论文集(中文),2021:4-5.
- [4]郑金玲.人本管理思想在高校图书馆管理创新中的应用探讨[J].产业与科技论坛,2021,20(24):271-272.
- [5]王亚莉.服务于“双一流”的高校图书馆专业馆员队伍建设[J].办公室业务,2020(12):53-55.