

高校图书馆学术团队建设探析

孙秀菊

(河北工程大学图书馆,河北邯郸056038)

[摘要]团队建设最早源于西方发达国家的工业企业,目前越来越受到工商企业、公共事业部门以及学术界的关注。作为学术性机构的高校图书馆,也应该引入这一管理模式。文章分析了高校图书馆学术团队的涵义、特征、类型和作用,并对高校图书馆学术团队的建设提出了若干建议。

[关键词]高校图书馆;学术团队;建设

[中图分类号]G250 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1673-9477(2009)03-0123-03

现代管理学意义上的团队最早出现在发达国家的工业企业之中。20世纪80年代以来,70%以上的美国企业拥有一个以上的团队,而IBM、波音等大公司所拥有的团队达百个之多。它倡导团结精神,强调相互信任,相互沟通,组织方式也很灵活,决策速度快,且更有创意。因此,团队特别是由知识员工组成的团队越来越受到工商企业、公共事业部门以及学术界的关注。作为高等学校重要组成部分的学术性机构——图书馆,为适应高校教学科研和图书馆事业的发展,最大限度地发挥自身的潜力,提高图书馆的整体学术水平,也应该引入团队的管理模式。

一、高校图书馆学术团队及其特征

综观当前国内外学者在团队概念方面的研究成果,我们可以在理论上对团队、高校图书馆学术团队的概念进行初步界定。团队是指人们为了共同的价值或目标而形成的相互联系、相互合作、相互扶助的群体。高校图书馆学术团队是指高校图书馆专业人员或教师为了追求和实现共同的学术价值或学术目标而形成的相互联系、相互合作、相互扶助的学术群体。它主要包括研究方向、研究项目、研究平台、专业人员或教师、信息资源和制度文化等各种要素。学术团队的建设必将为图书馆科学研究及其管理的规范化和科学化起到积极的推动作用。

一个富有成效的高校图书馆学术团队,应该具备以下特征:

共同的学术目标。共同的学术目标是团队建立和发展的重要基础,是团队成员的工作追求和行动方向,它既要符合图书馆事业发展的战略目标,又要适应国家科学发展和科技创新的战略布局。它主要体现在三个方面:一是有利于团队瞄准国内、国际重大科学前沿问题或热点问题,选择和确定重大的研究领域和创新方向;二是有利于团队形成有重要影响的一流研究群体;三是有利于促进高校图书馆事业发展。

灵活的组织方式。灵活的组织方式是优化团队人力资源、增强团队学术活力、促进团队健康发展的重要保障。高校图书馆学术团队的主要职能是科学研究、科技创新和人才培养,基本结构是“三层”结构模式,即团队由核心层的学术带头人加中间层的学术骨干和外层的一般研究人员构成。它要求团队建立和健全“遵循人才市场规律,促进团队学术人才有序流动,满足团队事业需要,加强团队人力资源优化配置,围绕团队共同目标,使团队成员智慧和潜能充分发挥”的人才管理模式及自由流动的运行机制,以构建和谐的人才环境。

杰出的学术带头人。学术带头人是在长期的科学

研究实践中产生的,是团队建设的核心,在团队中起着学术引领和团队“脊梁”的作用。因此,高校图书馆学术团队带头人应该由具有高深的学术造诣和创新的学术思想,高尚的人格魅力和严谨的治学精神,宽厚的学术胸怀和良好的组织协调能力并主持过国家或省部级重大项目的研究馆员或其他相关学科的专家担任。

良好的沟通渠道。良好的沟通渠道是学术团队人员、信息资源等进行流通的重要保障,是团队成员交流与互动的必要条件。它包括团队内部与外部的沟通渠道和团队内部各要素之间的沟通渠道。从某种意义上讲,在团队内部各要素之间建立良好的沟通渠道显得尤为重要。当前,高校图书馆学术团队最重要的是要努力营造良好的学术环境,加强成员之间的交流与沟通,增进成员之间的互信与合作,从而实现团队共同的学术价值和学术目标。

积极的承担责任。高校图书馆学术团队是由不同类型、不同层次的人员整合而成的有机体,它的目标的实现有赖于全体成员的分工合作和共同创业,或者说团队面临的业绩与困难、机遇与挑战,全体成员都必须坦然面对。所以,积极的承担责任应该成为团队全体成员共同的行为特征。

二、高校图书馆学术团队的类型和作用

高校图书馆学术团队可以按照不同的标准分为不同的类型。其主要类型有:按照团队功能划分,学术团队可以分为理论创新团队、应用研究团队和技术开发团队。其中,理论创新团队主要进行图书馆学和相关学科的研究,应用研究团队主要侧重读者服务方面的研究。

按照学科结构划分,学术团队可以分为跨学科团队、单一学科(如图书馆学)团队。跨学科团队是指学术团队的学科结构平台由不同学科领域的多学科构成,单一学科团队则是由单一学科领域的学科构成。

按照成员结构划分,学术团队可以分为同缘结构团队和异缘结构团队。同缘结构团队成员主要由同一学科的带头人和学术骨干组成,异缘结构团队成员主要由不同学科的带头人和学术骨干组成。

按照组织结构划分,学术团队可以分为紧密型团队、松散型团队和混合型团队。紧密型团队的基本特征是学术团队的人力资源、物质资源和学术资源等由学术带头人按照团队的事业发展和研究需要统一调配,使之服务于团队的整体利益。松散型团队通常表现为学术团队的人力资源、物质资源和学术资源等具有相对的独立性,一般由个人或课题组调配,只是在使用时满足团队研究的整体需要。混合型团队的人力资源、物质资源和学术资源等的调配则介于紧密型团队

和松散型团队之间。

按照形成过程划分,学术团队可以分为组织引导型团队和自然生长型团队。组织引导型团队和自然生长型团队的形成都是为了满足图书馆发展以及学术研究的需要而建立。所不同的是前者一般是图书馆运用行政手段,通过组织、引导和协调等方式促进形成的,后者则是团队学术带头人利用共同的学术目标和个人的人格魅力,带领团队成员在长期的合作中逐步形成的。

按照团队层级划分,学术团队可以分为国家级学术团队、省部级学术团队和省市厅级学术团队。它们是分别承担国家、省部、市厅级别的科研项目的学术团队。

按照团队区域划分,学术团队可以分为馆内团队和馆内外联合团队。前者指学术团队构成的成员和物质资源均来自于图书馆内部,而后者则不仅是来自于图书馆内部,更重要的是来自于各院系以及其他高校和科研机构等。

学术团队建设是衡量高校图书馆办馆层次和竞争实力的主要指标,是促进图书馆事业发展的一个重要方面,其主要作用表现在:

浓厚学术氛围。目前,有部分图书馆领导对学术研究重视不够,没有将学术研究纳入到图书馆的工作体系中来,只重视图书馆的日常业务工作,不重视图书馆的学术研究工作。多数工作人员在申报专业技术职务时,才临阵磨枪搜集资料撰写论文。图书馆学术团队的建设,能够改变专业人员满足于“守摊”式的服务,积极主动的进行学术研究。

丰富学术成果。学术成果的类型主要有学术论文、专著、教材和科研报告等。但目前图书馆界的学术成果还主要体现在个人著述的论文上,缺乏具有创新和真知灼见的并产生深远影响的科研成果。通过学术团队成员的共同努力,这一现状有望得到改善。

加强科研力量。高校图书馆和其他院系相比,科研基础普遍比较薄弱,这是由图书馆员本身的学历、职称、能力等方面的总体素质偏低决定的。图书馆人员和其他院系以及校外的学术带头人、学术骨干相结合,使科研力量得到加强。

承担重大课题。由于许多高校图书馆受人员编制的限制,再加上实行的是坐班制,大多数图书馆专业人员和非专业人员忙于应对馆内日常繁忙琐碎的业务工作,没有更多的时间和精力从事学术研究活动。图书馆学术团队的建设,为承担各项重大课题奠定了基础。增强团队精神。综观图书馆情报学等学术期刊论文,作者独著情况较多,有些即使标明合著,也并非真正意义上的共同研究,只是为了某种目的的挂名而已。学术团队所倡导的“相互合作和共同的学术目标”有利于增强团队精神。

实现学科交叉。目前,图书馆学术研究活动存在视野较窄,能力有限等问题,不能有效地将其他学科领域的研究方法应用于图书馆学领域,而由跨学科、跨领域组成的学术团队可将先进科学的优秀成果运用到图书馆学中,从而实现图书馆学与其他学科交叉。

树立研究正气。在图书馆学术界有一些不良风气:有的研究者从其他学科移植一些名词、术语,然后冠上图书馆学的字样,改头换面后,就将这些“研究成果”发表出来;有的研究者片面追求高深的东西,认为凡是别人看不懂的,就是所谓的“学术性”,把图书馆学搞成“玄学”;有的研究者存在怕吃苦的思想,不愿系统搜集资料,深入调查研究,思考问题,而是理论脱离实际,个人单打独斗,闭门造车等。学术团队的建设有助于消除上述现象,树立起正确的研究风气。

三、高校图书馆学术团队建设的几个建议

为了切实加强高校图书馆学术团队的建设,促进高校图书馆学术团队健康、和谐、可持续发展,笔者提出以

下几个建议:

(一)加强宏观设计和微观引导

在宏观上,高校主管部门要在深入分析和全面把握科学发展动态的基础上,根据国家和地方的战略需求,结合现有学科资源及未来学科发展趋势,积极加强对图书馆学术团队建设的整体设计,通过制定学术团队的宏观发展规划,有效整合资源,从战略上优化学术团队的学科布局。在微观上,要从政策上、制度上加强对学术团队建设的引导,要在团队的组建条件、组建类型、可行性和发展目标等重大问题上作出严格要求,以避免团队的随意搭建和资源配置的浪费。

(二)建立健全学术团队内、外部管理及运行机制

高校图书馆学术团队的主管部门主要有图书馆、相关院系和学校科研处。为防止在团队组建、管理中出现职责不清、互相推诿、行政权力过大而学术权力弱化等现象。首先,应建立健全学术团队内部的管理及运行机制,形成团队规范。这需要从以下三方面入手:第一,在明确团队共同目标的基础上,对团队的规模、专业结构、组成人员条件以及内部的管理做一些原则性的规定。第二,在给予团队学术带头人自主的内部经费调控权、人员引进权、考核权和分配权的同时,对其进行必要的监督和管理,使团队以一种相对独立的方式运作。第三,通过充分全面的授权,明确行政负责人的服务角色,使行政权力让位于学术权力,充分尊重团队成员的参与权和发言权,使之在适当的位置上参与决策过程,从而调动团队成员的积极性和创造性。

其次,应完善学术团队的外部管理机制,明确团队的日常行政事务由图书馆负责管理,科研工作进度、科研目标的完成情况由学校科研处负责管理,交叉事务协商解决。学校科研管理部门要改变传统的经费、项目和成果管理模式,充分发挥对外“公关联络”,对内“组织协调”的职能。对外“公关联络”,即积极与各级政府教育行政主管部门沟通信息,积极与企业交流,了解其需求,积极与其他高校和研究所联系,为知识和技能的跨单位、跨部门交流牵线搭桥;对内“组织协调”,就是积极发现和挖掘人才,及时向研究人员提供各类信息,根据外部需求和内部研究人员的能力、水平,组织跨学科、跨学校的学术团队。

(三)完善评价考核体系

实施分类评价。对不同性质的学术团队实施不同的评价标准。对于偏重理论基础研究的学术团队,主要评价原则以学术创新价值为主,潜在经济价值为辅;对于偏重应用研究的学术团队,评价标准以学术与经济(或社会)评价相结合;对于偏重试验开发研究的学术团队,评价基准以经济效益为主,学术创新价值为辅。

注重对科研成果质量的考核。科研成果的业绩包括项目、经费、论文、著作、专利、奖项、产业化业绩等,其质量高低主要看成果是不是做到了“四高”,即课题高层次立项,论文高档次发表,奖项高级别授予,产业化取得高效益(包括经济效益和社会效益)。实施分层、分角色评价。学术团队由学科带头人、科研骨干、科研辅助人员组成。这三个层次的人员在科研活动中扮演着不同的角色,要按照“公开公平”的原则,对团队成员进行“按岗评价”、“按贡献评价”、同时注重团队成员的自我评价和同事评价,努力使做出突出贡献的成员得到合理的回报。

改革考核年限,不搞一刀切。根据不同的学科性质和研究方向制定不同的考核年限。

(四)加大学科整合力度,实现真正意义上的学科交叉

首先,改革高校条块分割、各自为战的基层学术组织模式。打破人事流动的壁垒,解除学科限制、系别限制、学院限制,构建网状的柔性组织结构,充分发挥多学科优势,通过凝练学科方向、汇聚学科队伍,构筑创新基地,促进多学科的交叉融合,实现学科、专业、院系之间的

学术协同发展效应。

其次,积极探索横向联合科研攻关新路子,打破校际和地域界限,建立跨学科、跨单位、跨领域的高校图书馆学术团队,实现更大范围内的人才汇聚和优势学科的综合集成。

再次,加强高校图书馆学术团队的联合共建,通过充分发挥各自特长,在一种不同编制体制下实现组合功能的最大化,使合作单位之间成为一个目标一致、风险共担的事业、利益相得益彰的共同体,实现高校图书馆学术团队的优势互补和强强联合。

(五)强化团队文化建设

进一步完善团队领导机制,使团队负责人在重“外”的同时关注内部的团队文化建设。强化团队文化建设可从以下几个方面入手:

第一,通过融合提炼团队成员的个人愿景,在团队内塑造清晰的、与个人目标相一致的共同愿景,以共同愿景发展核心价值观,形成强大凝聚力,使团队成员为团队目标的实现竭尽全力。

第二,树立协同合作、共同发展的和谐理念,大力加强团队成员间的交流与沟通。一方面在团队内部建立稳定的沟通渠道,通过各种形式的正式和非正式沟通,加强成员间的学术交流和感情交流,防范学术浮躁,增进彼此之间的理解、尊重和信任。另一方面,积极创造条件对团队成员进行管理沟通或组织行为科学的培训,帮助他

们建立正确的沟通理念和主动沟通的意识,提高其沟通技巧,有效解决团队内部冲突。

第三,营造学术平等、宽松开放的文化氛围。强调团队成员在学术地位上的平等性,尊重每一个团队成员,充分发挥团队成员的智慧和想象力、创造力,加强团队内广泛的民主与自由讨论,鼓励学术思想的碰撞和交流,重视成员的个性化发展,鼓励开拓创新。

[参考文献]

- [1]张波.对高校图书馆开展学术研究的思考——鲁东大学图书馆个案调研[J].图书馆论坛,2008,28(2):36-38.
- [2]石收鸽.图书馆事业发展与学术团队组建[J].科技情报开发与经济,2007,17(9):43.
- [3]李明.试论高校科研团队的管理与建设[J].中国高教研究,2007,(7):67-68.
- [4]潘辉.高校科研团队和信息服务团队伙伴关系管理探析[J].图书馆学研究,2008,(8):22-23.
- [5]吴卫,陈雷霆.谈高校科研团队的组建与管理[J].科技管理研究,2006,(11):140-141.
- [6]于红梅.论知识团队在高校图书馆管理中的应用[J].图书馆学刊,2005,(3):107-108.
- [7]秦亮生,李玉荣.高校学术团队建设刍议[J].中国成人教育,2007,(18):24-25.
- [8]柳洲,陈十俊.我国科技创新团队建设的问题与对策[J].科学管理研究,2006,24(2):94-95.

[责任编辑:王云江]

On the construction of academic teams in the university library

SUN Xiu - ju

(Library of Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: The construction of teams originated from industries and enterprises of the developed countries in the west. And now the construction of teams is getting more and more attention from businesses, public affairs and academic circles. As an academic organization, the university library should also introduce the management pattern. The paper analyzes the definition, features, types and functions of the academic teams in the university library, and poses several proposals in the construction of the university library.

Key words: university library; academic teams; construction

(上接第78页)

此,只要大学生能转变观念、面对现实,就不难找到能够发挥自己特长的工作。再次,避免盲目追求,正确认识自我。我国的高等教育正处于从“精英教育”向“大众教育”转变的过渡期,一些当代大学生缺乏应有的危机意识,“眼高手低”,盲目追求就业中的高层次、高薪酬,这也是造成大学生就业难的原因之一。在这种情况下,大学毕业生只有改变以前的“精英就业”观念,树立“人职

匹配”的“大众化”就业观,才有可能实现就业。

[参考文献]

- [1]吴育华,杜纲.管理科学基础[M].天津:大学出版社,2002.
- [2]张克乾,朱玉涛.论加强大学生职业生涯教育的必要性及具体措施[J].河北农业大学学报,2006,(3):21.
- [3]王一敏.当代青年的职业选择与指导[M].上海:上海教育出版社,1998.

[责任编辑:王云江]

On the important role of human resources theory to career guidance for college students

LIU Zhi - hua, JIANG Rui - yun

(Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Human resource theory plays a very important role in guiding the work of the employment of college students, namely, to guide college students to establish a scientific concept of employment; to help students to determine their own life goals, and to enhance their capacity - building in the employment.

Key words: human resource; career guidance; career planning