

高校图书馆人力资源管理的滞后性及其原因分析

陈会谦

(河北工程大学 图书馆,河北 邯郸 056021)

[摘要]本文论述了高校图书馆人力资源管理的内涵、意义,并对高校图书馆人力资源管理发展滞后的主要表现及其原因进行了系统分析。

[关键词]高校图书馆;人力资源管理;滞后性

[中图分类号] G251 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2010)01-0109-02

21世纪是充满竞争的世纪。当代各种形式的竞争归根结底将演变为人力资源的竞争,在一定程度上讲也是人力资源管理水平的竞争。因此,有关管理专家指出,“人力资源管理是所有管理工作的核心”,“能否进行富有战略性的人力资源管理将成为优秀组织与平庸组织的‘分水岭’”。在大力提倡科学发展、和谐发展的今天,高校图书馆要切实转人以人为本和依靠管理创新不断促进自身全面、快速发展的轨道,加强人力资源管理可谓势在必行。然而,事情往往事与愿违,整体而言,高校图书馆在人力资源管理方面却是非常滞后的。本文将就此问题略作探讨。

一、高校图书馆人力资源管理的内涵及意义

(一)高校图书馆人力资源管理的内涵

人力资源管理是以提高劳动生产率和获取最佳经济、社会效益为目的,对组织内部的人力资源进行合理配置、考核、激励和开发等一系列管理过程。其实质是“以人为本”、“以人为中心”的管理,其最终目标是实现人与组织的双赢。当前,高校图书馆人力资源管理就是以科学发展观为指导,牢固树立以人为本的管理理念,按照为了人、依靠人、发展人和实现民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的总要求,充分采用现代人力资源开发与管理的技术和方法,通过能力测评、岗位分析、绩效评估、薪酬管理、职业生涯规划等一系列人力资源管理手段,达到组织管人、育人、留人目标的有机统一,从而推动和促进高校图书馆的全面和快速发展。

(二)高校图书馆人力资源管理的意义

辩证唯物主义认为,人是生产要素中最具活力、最具能动性和创造性的因素,是促进社会发展的决定力量。自古以来,功以才广,政以才通,业以才兴。进入21世纪,随着知识经济和信息社会的到来,“人力资源是第一资源”、“人力资本是第一资本”、“人才开发是第一推动力”的人本发展理念已成为社会的广泛共识。但人力资源只有经过科学管理才能充分发挥效益。人力资源,从实质上讲,像深埋地下的煤碳、石油一样,没有开发过程,这种资源不会自发地喷涌出来。这就是人力资源开发和管理的意义。尤其是在当今这个以管理求发展、促发展的时代,加强人力资源管理已成为组织提高核心竞争力的重要途径。

对于高校图书馆而言,加强人力资源管理意义更加特殊,更加重大。众所周知,“馆员是图书馆事业的灵魂”,“在图书馆服务所发挥的作用中,图书馆建筑物占5%,信息资料占20%,而图书馆馆员占75%”。而要充分调动和发挥馆员工作的积极性、主动性和创造性,离开科学的人力资源管理是难以办到的。这足以说明人力资源管理在高校图书馆建设和发展中的特殊

地位和作用。而且自图书馆发展趋势而论,随着高科技在图书馆的广泛应用和图书馆服务水平的不断提高,人力资源对于高校图书馆的现代化建设具有极其重要的意义。正如秦殿启同志在《图书馆人力资源管理模式研究》一文中所指出的,馆员是现代图书馆各项信息服务的基础;是数字图书馆长远发展的动力;是图书馆在未来发展中拥有持续性竞争优势的关键所在。

二、高校图书馆人力资源管理发展滞后的主要表现

由于图书馆产出效益的隐形性和滞后性,长期以来,图书馆在整个社会组织中的地位和影响曾呈现被边缘化之势(这种趋势至今仍未有明显扭转),加上我国图书馆长期采用事业单位、行政化管理的僵化的管理体制,致使图书馆的整体发展存在严重滞后。这也不足为怪,因有学者曾坦言,“根据国际经验,图书馆事业的发展进程往往比这个国家经济发展滞后10年以上”。具体到我国高校图书馆的人力资源管理,也存在严重的滞后问题。

(一)高校图书馆人力资源管理的滞后,首先表现在人力资源管理工作的“空位”和“缺失”。按照不少学者的观点,“在我国图书馆中只有人事管理,而没有真正意义上的人力资源管理”,当然高校图书馆也没有真正意义上的人力资源管理。

即便极少数高校图书馆在人力资源管理方面作了一些有益尝试,也往往是出于追随“热点”,局限或满足于人力资源管理的个别方面和个别环节,收效甚微。笔者认为,总体而言,可以说我国高校图书馆还没有真正意义上的人力资源管理。

(二)高校图书馆人力资源管理工作的滞后,也表现在人力资源管理缺乏战略性

人力资源管理学认为,人力资源管理是一项战略性很强的工作,要充分发挥人力资源管理的职能和作用,就必须推行战略型人力资源管理。战略型人力资源管理的最根本特征在于其整体综合性——纵向上与组织的发展策略一致,横向上与各个部门协调连贯。然而目前,在已试行人力资源管理的为数不多的高校图书馆中,人力资源管理往往是就“人”论人,并且只是实施一些单一性的、局限于某一方面的管理制度,而很少与图书馆发展目标、组织结构、业务流程的重组等相互配合。由于忽视了人力资源管理的整体一致战略原则,在很大程度上制约了人力资源管理职能作用的发挥。

(三)高校图书馆人力资源管理的滞后,还表现在人力资源管理形式的“非人本化”。进入新世纪,随着经济的全球化、政治的民主化、社会的信息化,东西方管理的一个共同新特点就是追求管理形式的人本化,其中包括管理的柔性化、民主化

然而目前高校图书馆的人力资源管理依然停留在

强权主导下的刚性管理阶段,满足于上级对下属的单向行政约束和命令,缺乏管理应有的灵活性、针对性和群众性。这种以“非人本化”的管理方式推行“人本化”管理内容的做法,在一定程度上大大降低了高校图书馆人力资源管理应有的效果。

三、高校图书馆人力资源管理发展滞后的主要原因

反思高校图书馆人力资源管理发展滞后的主要原因,可以归结为“四个障碍”:思想障碍、体制机制障碍、干部管理障碍、人才障碍。

(一)思想障碍。思想是行动的先导

思想问题是首要问题,也是根本问题。综观影响高校图书馆人力资源发展的重大思想因素,主要包括上级相关部委评估的价值导向、本校领导对图书馆的重视程度、图书馆领导素质三个层面。在上级相关部委对高校图书馆工作评价的价值导向层面,往往从评估的可操作性、易于量化方面着眼,过于注重眼前的、比较表面的、直观的相关因素,如开馆时间、接待读者人次等,而对一些影响图书馆长远发展的“软指标”、“核心竞争力”等关注不够,甚至漠视,其中包括图书馆的人力资源管理。在学校领导层面,由于图书馆“支柱”意识淡薄和存在一些固有偏见,对图书馆工作缺乏应有的重视,在人力资源管理方面往往将图书馆作为“闲散人员和人才家属安置地”,自然懈怠或顾不上关心图书馆的人力资源管理了。在图书馆领导层面,由于图书馆领导大多“业务出身”,对人力资源管理等行政管理方面的问题既不熟悉,也不注重,忙于抓当前而疏于抓长远,满足于就业务论业务、抓业务。出现以上问题的原因,除了高校图书馆的各级相关领导对图书馆工作的漠视和偏见,其根本在于没有真正树立以人为本的科学发展观,对人力资源管理在促进学校图书馆全面发展中的战略意义认识模糊。这是影响和制约高校图书馆人力资源管理顺利发展的思想障碍,也是根本障碍。

(二)体制机制障碍

由于长期受计划经济管理体制的深刻影响,目前我国高校在人力资源管理上依然普遍奉行高度集中的管理体制,这也在很大程度上制约和阻碍了高图书馆人力资源的发展。在这种高度集中的人力资源管理体制下,上级教育主管部委和高校人力资源管理职能部门负有对图书馆人力资源的管理权,然而受诸多因素的影响和限制,这些职能管理部门又不能制定出适应图书馆工作特点和具体情况的管理措施。而且从科学管理的角度来看,这种高度集中的管理体制也是和现代管理的适度分权理论相违背的。同时,这种高度集中的人力资源管理体制,还造成了高校图书馆在人力资源管理上的“四无”境地,即无权力、无责任、无压力、无动力,使图书馆的人力资源管理处于被“架空”之势。机制是最可靠的保障,“对于图书馆来讲,比起人才来”,“机制更重要”。管理体制上的障碍不仅造成了高校图书馆人力资源管理的“缺位”,还进一步影响和制约了高校图书馆人力资源管理机制的优化和创新。恰如《核心竞争力:人才与管理机制的思考》一文所指出的:

“图书馆缺乏的是培育与牵引人成才的机制与制度”。长期以来,由于缺乏科学健全的具体管理机制,图书馆人力资源管理始终侧重单一的编制管理,打着形式上的全员聘任制推行着实质的聘任全员制,分配上搞的是“等级大锅饭”,职称、职务晋升晋级方面也存在不少“阴差阳错”。管理机制的“缺位”,还使高校图书馆人力资源管理受到严重“长官意志”、“人情远近”等不利因素的影响,在很大程度上阻碍了高校图书馆人力资源管理作用的发挥。毋庸讳言,体制机制障碍是影响和制约高校图书馆人力资源管理职能作用充分发挥的“瓶颈”。

(三)干部管理障碍

现行高校干部管理制度也在一定程度上阻碍和制约了高校图书馆人力资源管理的发展。众所周知,分权管理是现代管理发展的一个重要趋势,从科学管理的角度来看,高校图书馆的人力资源管理由图书馆领导负责更合适宜。可是目前,绝大多数高校在干部管理方面尤其是对中层干部的管理存在着很大缺陷,如干部任用的缺乏竞争性,绩效考核的非客观性和流于形式,干部激励约束的乏力等,使很多干部在工作上不思进取,只求有“位”,不求有“为”。受高校干部管理制度的影响,很多图书馆领导干部满足于“看门守摊”和“平安度日”,对人力资源管理这类具有改革性、复杂性的工作多是“敬而远之”,或为了追随“热点”,勉强在人力资源管理的某些方面,某一环节进行简单尝试,而不求实效。可以说,高校干部管理制度的缺陷,助长了高校图书馆领导干部在人力资源管理上的“不作为”。

(四)人才障碍

从理论上讲,人力资源管理学科的产生和发展时间还比较短,尤其是在我国,人力资源管理的兴起只是近几年的时间。

总体上我国人力资源管理的专业人才极为短缺,即便在人才济济的高校,这方面的专业人才也是凤毛麟角。人力资源管理专业人才的短缺,严重阻碍了我国人力资源管理水平的提高,这是不可争辩的事实。高校图书馆也不例外,即便图书馆领导想在人力资源管理方面有所作为,也很难摆脱上无高校人力资源管理专业部门专业人才可以依靠,下无图书馆自身人力资源管理专业人才可用的窘境。“屋漏偏逢连阴雨”,恰恰人力资源管理是一项专业性、综合性、战略性很强的工作,涉及到高校图书馆的战略管理、组织架构、人才开发等影响图书馆长远发展的深层次问题。人力资源管理强调从业人员的专业化,没有专业人才的支撑,图书馆的人力资源管理简直是一句空话。这也是目前某些高校图书馆实施人力资源管理只能停留在表面层次而难以取得应有管理效果的主要原因之一。因此,缺少人力资源管理方面的专业人才,是影响和制约高校图书馆人力资源管理工作顺利发展的又一主要障碍。

【参考文献】

- [1] 张杰,张蓓,金中仁.核心竞争力:人才与管理机制之思考[J].中国图书馆学报,2005,(4):31.

【责任编辑:陶爱新】

Analysis on the hysteresis and reasons about the human resource management at college library

CHEN Hui - qian

(Library, Hebei University of Engineering, Handan 056021, China)

Abstract: The paper discusses the implication and function about human resource management at college library. It analysis on the main performances of the hysteresis about HRM and describes the reasons about the hysteresis.

Key words: college library; human resource management; hysteresis