

高校图书馆馆员职业规划与管理探析

徐晓明

(河北工业大学 教务处, 天津 300401)

[摘要]对高校图书馆员进行职业规划与管理,是提升图书馆竞争力、提高图书馆馆员自身素质的有效途径。文章就高校图书馆员职业规划与管理的内涵、重要性以及实施举措进行了阐述。

[关键词]高校图书馆; 馆员; 职业规划与管理

[中图分类号] G251.6 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2012)02-0119-03

我国高等教育改革和发展正处于“十二五”规划的关键时期,作为高校三大资源的教师、图书馆、实验室之一的图书馆,其功能迫切需要得到提升,图书馆员的综合素质势必与时俱进。当前,有别于传统模式的高校图书馆,社会赋予了它全新的内涵:

“数字图书馆、知识服务与管理、人本管理”等等。为了适应高等教育的要求,作为组织的核心资源——图书馆人力资源即员工,也需要进行新的定位,转变职业观念,激发职业潜能等。因而,高校图书馆为吸引更多人才,提升图书馆核心竞争力,对馆员进行职业生涯规划与管理,已成为高校图书馆进一步改革的方向和有效途径。

一、职业规划概念与内涵

(一) 职业规划的的概念

职业规划:“组织与个人对职业发展进行设计、规划、实践、评估和反馈的一个综合性的过程”^[1]。

通过组织个体和组织的一致努力,使员工的职业发展目标与组织的战略目标、组织的长远发展相一致,使员工的发展与组织的发展形成良性互动得到最大程度的发挥。由此可见,职业管理涵盖了两方面的内容:一是员工的自我管理 with 自我约束;二是组织为员工个人发展做出规划,并为其提供实现职业目标的各种机会与路径。总之,职业规划管理的实质就是为员工提供既适合个人发展、又能够反映组织目标和组织文化的工作岗位,以获得员工对组织的奉献精神与忠诚度。

(二) 高校图书馆员职业规划内涵

高校图书馆员职业规划包含两方面的内容^[2]:首先,馆员自身职业规划,即结合个人的兴趣、专业特长及图书馆数字化时代岗位要求,设计自身各阶段的发展目标,并在实现既定目标并形成新的目标的过程中,提高自身的能力和素质。其次,高校图书馆对馆员个人进行职业规划管理,即图书馆根据自身发展战略、自身特点、自身目标,注重馆员

个体发展需求,制定出馆员个人职业需求战略和职业变动规划,从而达到组织实施总体目标和馆员发展目标相统一的过程。

二、组织实施馆员职业规划的必要性

(一) 实现组织整体目标与个人发展的有机契合

图书馆通过对馆员实施职业规划管理,可以促使馆员审视和了解其所在高校及图书馆整体发展战略及自身发展处境,并根据馆员自身状况、发展远景来设立个人职业目标、寻求自身的发展机会。高校图书馆管理部门在帮助馆员进行个人规划过程中,必须要充分考虑馆员的个人发展需要、兴趣爱好特点及馆员个人职业发展目标,并将图书馆整体发展目标与此馆员的个人目标结合起来,使其二者间相辅相成,从而体现图书馆“以人为本”的管理理念。

(二) 培育核心竞争力的有效途径

人力资源作为组织的核心竞争力,是组织生存和发展根本,社会经济的整体发展与产业结构的升级,都离不开人力资源的流动。但是,就每个竞争个体而言:我国很长时期内高校图书馆人力资源的流动是流出大于流入,图书馆的人才大量流失,成了制约我国图书馆事业发展的一大“瓶颈”。长期以来,高校图书馆在“传统”人事体制的制约下,或从根本上认识到人力资源是打造核心竞争力的根本因素,或即使认识到了也无法打破旧体制的约束。在不同程度上存在人才闲置、压制人才的现象,更谈不上有效对人力资源进行开发,长此以往馆员知识日益老化,无法跟上时代的需要;对于引进的知识型、专业性强的不能给予对口的工作岗位,这些人才往往因缺乏实现自我价值的有效的途径而离开图书馆另寻出路。图书馆人才的流失大大削弱了图书馆的竞争力,从高校的三大支柱日益走向边缘化。因此,高校图书馆应根据新时代的信息服务需求,勇于进行机构改革,打破旧的人事制度,

[投稿日期] 2012-02-19

[作者简介] 徐晓明(1972-),男,河北定州人,馆员,博士,研究方向:图书馆学、高等教育与管理。

诸如:设置新型的对外信息服务部门、研发部门,并提供相应的专业化工作岗位。切实做到关心馆员的个人职业前途,结合馆员的爱好、特长和发展要求,为馆员设计合理的职业发展道路,并为之提供各种帮助,势必成为高校图书馆防止人才流失并留住人才的一种有效措施^[3]。

(三) 调动馆员内在积极性,实现馆员自我价值不断提升

随着社会的进步与发展,竞争压力的加大,相应的对从业人员的专业技能门槛要求越来越高。图书馆对馆员实施职业生涯管理,可以使每个馆员清楚自己的职业需求,明确馆员个人的职业发展目标,并据此加以有效的培训和学习^[4],确保在以后的岗位竞聘时更具竞争力。馆员实施职业生涯管理应“以人为本”,挖掘馆员的内在潜能,满足馆员的工作需求,以实现馆员的自我认同、精神需求的满足。这样才能调动馆员的内在积极性,促使馆员努力工作,并不断提升和超越自我,更有效推动了图书馆事业的整体可持续发展,更好的实现图书馆的组织目标。

(四) 确保图书馆非人力资源得到充分利用

实践证明,任何资源的合理利用,都将取决于人力资源的开发和利用程度。人力资源在所有资源中位于核心地位,其它资源均为人力资源所利用^[4]。对图书馆员进行职业生涯规划管理,在图书馆的人力资源得到最大限度的开发和利用的同时,还能为图书馆其他的硬件资源文献、设备、资金和技术等硬件资源的充分利用打下基础,为图书馆的软件和硬件资源相结合提供帮助,进而使组织综合竞争力得到很大提升。

三、完善高校图书馆员职业规划有效途径

(一) 完善馆员职业生涯管理的制度体系

1.规范图书馆员职业资格许可制度。推行馆员职业资格许可制度,有助于提高图书馆员的专业地位和职业尊严,对于打破陈旧的人事体制和图书馆学教育的发展,都会起到很明显的促进作用。馆员的职业资格许可就是通过政府或相关主管单位的考核机构,对图书馆员的专业水平和任职资格进行考核和鉴定,对考核合格者授予许可上岗^[5],确切说是一种上岗资格许可证。长期以来,大部分高校图书馆未引入职业资格许可制度,高校图书馆员专业背景、社会背景相当复杂,高校图书馆一度成为领导家属、引进人才家属以及相当背景的人的安置处所、或职业跳板,这些人员的素质状况、专业水平

和服务水平良莠不齐,加上高校图书馆大都不具有人事任免权,很难自主优化人力资源结构,严重影响核心竞争力。引入高校图书馆员职业资格许可制度这一竞争机制^[6],对于增强图书馆职业的专业化程度、提高馆员专业水准和服务质量,实施图书馆员职业规划,提高馆员整体素质很有必要。

2.优化职务设置,职称评聘、绩效考核制度。为了确保图书馆三大支柱的地位,增强核心竞争力,高校图书馆要有计划、有步骤地按照社会和学校发展的整体要求,积极推进图书馆机构改革,对馆员职务岗位进行重新布局。馆员岗位设置不仅作为开发利用和配置人力资源的依据,而且还是馆员行政职务晋升的一个重要途径。馆员晋升目前路径较狭窄,无非一是行政职务的晋升,二是技术职称的晋升;加上高校主管部门的不重视,馆员地位日益边缘化。表现在:馆内职务与行政职务不挂钩,基本上切断了职务晋升的机会,职称晋升往往因为教辅岗位分配名额很少,馆员晋升难度相当大,这自然成为高校图书馆人才流失根本原因。高校图书馆应加强馆内职务设置的权威性、对岗位聘期采取任期制,期满后重新竞聘。同时各部门认真做好聘期内的考核工作,建立馆员绩效动态管理,将考核结果与馆员的职位晋升、职称评聘相结合,逐步形成公平的奖惩竞争机制^[7],对于绩效考核评优的馆员予以重点培养。

3.加强馆员教育培训,完善人力资源激励机制。目前高校图书馆对馆员的培训力度远远不够,忽视持续教育对于保持核心竞争力的重要性,更认识不到教育培训本质其实也是一种激励机制。通过培训不仅能够改进员工技能,提高工作效率,还能增强高校图书馆凝聚力,提高馆员对职业认同感、归属感、职业忠诚度。可见,持续教育是高校图书馆最终留住人才、吸引人才的重要手段。因此,高校图书馆必须建立完善的教育培训体系,开展以职业发展为导向的各类技能培训和大力支持馆员攻读硕、博士学位。总之,坚持既要考虑组织发展的需要又要考虑馆员个人发展的需要的原则,使馆员的个人职业发展与图书馆的和谐奋进的发展势头相结合^[8]。

(二) 开辟多维度的职业发展道路

图书馆作为组织存在,本身有责任、有义务为馆员提供多种发展契机,这样不仅能够提高馆员个体的综合能力,也能为组织培育后续竞争优势提供优质的人力资本。

1.实行岗位轮换制度。适时进行工作岗位轮换不仅可使馆员在工作中不断面临挑战和机遇,督促

其不断熟悉掌握不同岗位的多种技能、增强自身的业务能力及对工作环境的适应性,而且可以将长期处于同一岗位带来的懈怠、厌倦情绪和发展停滞状态加以有效规避。客观上,岗位轮换能够为从业人员增加岗位竞聘的机会和工作胜任带来的成就感,也为图书馆人力资源配置提供了更多选择与方便。

2.提供技能、专业培训。为使馆员在知识和技能上得到全面更新与提高,图书馆应通过提供各种进修、学术交流和相关学位的深造等多种继续教育的机会,使之从业能力更强、从业范围更广泛,同时通过培训,还可以消除馆员的工作枯燥感,满足其自我体高、自我实现的精神需求,从而促使馆员更加积极努力地工作。

3.积极主动地开展人才交流与置换。目前,高校图书馆真正欠缺的是既懂计算机及网络技术、又擅长软硬件维护、信息处理以及对外从事信息化服务的专业性人才;同时迫切需要具备现代管理知识的管理人员加强组织“人文建设”,并在此基础上将组织所属各项资源予以整合、利用,以求人尽其才、物尽其用,培育自身独特竞争优势。这些欠缺单凭组织内部固有资源短时间难以完成,应积极主动地开展人才交流与置换、引进人才、留住人才。

(三) 构建和谐、奋进的人文环境。

构建和谐[的图书馆人文环境是凝聚、引导和激励馆员为实现图书馆战略组织目标而奋斗的精神灵魂,其潜移默化作用带来的激励效果较物质的更具稳定性,这就要求图书馆整个职业规划实施必须围绕注重人的能力并使之充分发挥的基础上展开。作为组织行为的管理者应大力,营造和谐、进取的组织氛围、关心馆员自身的要求和特性,大力支持个体的发展,才能使其对组织目标、制度、观念产生高认知度,无形中产生强大的凝聚力量,才能使馆员的个人发展完全融入到图书馆事业当中^[9]。

四、结语

科学的职业规划不仅是图书馆馆员明确自身职业发展目标及方向、破除职业发展困惑的有效途径,而且还是图书馆组织管理者科学配置人力资源、推动图书馆事业快速健康发展的保障。实施图书馆馆员职业规划,需要上级领导部门的大力支持、需要高校图书馆和广大图书馆员的支持、努力。高校图书馆应积极争取上级领导部门的认同与支持,为组织个体——馆员提供支持与帮助,馆员也应通过自身努力,从我做起,为推动和谐、奋进的图书馆的事业贡献力量。

参考文献:

- [1]顾金睿,刘秀荣.职业生涯规划与高校图书馆[J].图书与情报,2006(2):53-56.
- [2]周丹.浅谈高校图书馆员职业生涯规划与管理[J].广西轻工业,2010(8):207-208.
- [3]陈永光.高校图书馆员职业生涯规划管理研究[J].商丘职业技术学院学报,2008(4):122-123.
- [4]徐建华,付娇.图书馆员的职业生涯开发与管理[J].中国图书馆学报,2003(1):19-22.
- [5]吴慰慈.图书馆职业资格认证制度[J].图书馆建设,2004(2):7-8.
- [6]徐玉红.高校图书馆员职业生涯管理的瓶颈及对策[J].河南科技学院学报,2010(3):115-118.
- [7]刘亚君.高校图书馆员职业生涯规划管理研究[J].硕士学位论文,2009.
- [8]徐晓明.高校青年教师生活状态、发展状况及利益诉求调查与对策研究[J].河北工业大学学报(社科版),2010(4):60-62.
- [9]韦爱芬.图书馆员职业生涯规划[J].农业图书情报学刊,2009(3):227-230.

[责任编辑 陶爱新]

Research on the career planning and management of college librarians

XU Xiao-ming

(Teaching Affairs Department, Hebei University of Technology, Tianjin 300401, China)

Abstract: Management and career planning for College Librarians is an effective way to sharpen the competitive edge of the library and develop the quality of the librarians. This paper attempts to elaborate the intension and the importance of the management and career planning, and measures in carrying it out.

Key words: colleges libraries; librarians; management and career planning