



● **网络环境下图书馆**  
**人力资源的开发研究**

贺子岳 著

北京图书馆出版社

# 网络环境下图书馆 人力资源的开发研究

贺子岳 著

北京图书馆出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

网络环境下图书馆人力资源的开发研究 / 贺子岳著.  
北京:北京图书馆出版社, 2004.9  
ISBN 7 - 5013 - 2469 - 7

I. 网… II. 贺… III. 图书馆管理-劳动力资源-资源开发-研究  
IV. G251.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 093684 号

书名 网络环境下图书馆人力资源的开发研究  
著者 贺子岳 著

---

出版 北京图书馆出版社 (100034 北京市西城区文津街 7 号)

发行 010 - 66139745 66175620 66126153

66174391(传真) 66126156(门市部)

E-mail cbs@nlc.gov.cn(投稿) btsfxb@nlc.gov.cn(邮购)

Website www.nlcpress.com

经销 新华书店

印刷 北京集惠印刷有限公司

---

开本 850 × 1168 毫米 1/32

印张 6.5

版次 2004 年 9 月第 1 版 2004 年 9 月第 1 次印刷

字数 160 千字

---

书号 ISBN 7 - 5013 - 2469 - 7/C · 34

定价 18.00 元

# 目 录

|                            |      |
|----------------------------|------|
| 1 绪论 .....                 | (1)  |
| 1.1 选题缘起 .....             | (1)  |
| 1.2 同类研究综述 .....           | (3)  |
| 1.3 研究内容和研究方法 .....        | (10) |
| 1.4 相关概念及理论概述 .....        | (13) |
| 2 图书馆人力资源和人事管理现状 .....     | (21) |
| 2.1 我国图书馆人力资源现状 .....      | (21) |
| 2.2 图书馆人事管理现状 .....        | (32) |
| 2.3 新环境下馆员角色的变化和技能要求 ..... | (35) |
| 3 组织的变革与创新 .....           | (41) |
| 3.1 图书馆组织概说 .....          | (41) |
| 3.2 图书馆组织变革的驱动因素 .....     | (44) |
| 3.3 图书馆组织的变革方式 .....       | (50) |
| 3.4 网络环境下图书馆组织的再造 .....    | (60) |
| 4 图书馆员的继续教育 .....          | (69) |
| 4.1 图书馆员继续教育概述 .....       | (69) |
| 4.2 继续教育的需求分析 .....        | (75) |
| 4.3 继续教育的内容分析 .....        | (78) |
| 4.4 继续教育的途径 .....          | (81) |
| 4.5 学习型图书馆与继续教育 .....      | (85) |
| 4.6 继续教育的管理策略 .....        | (91) |
| 5 图书馆员的职业开发 .....          | (97) |
| 5.1 职业开发的范畴 .....          | (97) |
| 5.2 图书馆员的职业道路 .....        | (99) |

|                                         |              |
|-----------------------------------------|--------------|
| 5.3 图书馆员职业需求分析 .....                    | (101)        |
| 5.4 图书馆职业开发系统的设计 .....                  | (107)        |
| 5.5 适合图书馆的职业管理方法 .....                  | (115)        |
| <b>6 图书馆的绩效管理 .....</b>                 | <b>(119)</b> |
| 6.1 绩效管理概述 .....                        | (119)        |
| 6.2 绩效管理的起点——工作分析 .....                 | (125)        |
| 6.3 图书馆人员素质测评 .....                     | (129)        |
| 6.4 图书馆的绩效管理系统 .....                    | (136)        |
| <b>7 图书馆组织文化的塑造 .....</b>               | <b>(147)</b> |
| 7.1 组织文化的层次结构 .....                     | (147)        |
| 7.2 组织文化的功能 .....                       | (150)        |
| 7.3 图书馆的组织文化分析 .....                    | (152)        |
| 7.4 网络环境对图书馆组织文化的冲击 .....               | (157)        |
| 7.5 网络环境下图书馆组织文化的构筑 .....               | (160)        |
| 7.6 塑造图书馆组织文化的方法 .....                  | (166)        |
| <b>主要参考文献 .....</b>                     | <b>(170)</b> |
| <b>附录 1 武汉理工大学图书馆全面质量管理文件体系选录 .....</b> | <b>(186)</b> |
| <b>附录 2 论文图表索引 .....</b>                | <b>(201)</b> |

# 1 绪论

## 1.1 选题缘起

计算机技术、网络技术和现代信息技术的迅速发展,对图书馆事业产生直接冲击,自动化、数字化和网络化成为图书馆发展的必然趋势,其目的是利用现代技术和设备,提高图书馆工作效率,改进服务质量,以适应网络环境下用户对图书馆需求的变化。这对传统图书馆工作显然是一个巨大挑战,图书馆学界因之掀起关于网络环境下图书馆工作各个环节变化和应对策略的热烈讨论。在这些研究中,图书馆员角色变化也成为一个讨论话题,大家普遍认为目前图书馆员的素质已经不能适应图书馆内外环境的变化,新的技术不仅对图书馆员的组成提出了新要求,也对图书馆业务要求有新的评价。特别是在图书馆工作上,如何提高图书馆工作水平和为读者服务的质量,图书馆人员都面临着新的挑战。

一般认为,图书馆在计算机方面的应用较早,但网络技术的应用则比较集中于 20 世纪 90 年代中期,图书馆学研究围绕着信息高速公路和图书馆网络技术对图书馆工作各个层面的影响上展开,应该说,这是十分必要的。但是,我们也注意到关于新环境下图书馆“人”的研究仍然相当零散,国内研究主要集中在四个方面:①图书馆人力资源管理的内涵;②馆员角色的变化;③对图书馆人事管理的改革措施;④图书馆员的继续教育和培训。总的讲,对图书馆人力资源进行系统开发的研究还处于空白状态。现阶段图书馆学者和管理者注意的焦点还主要集中在对图书馆“事”的研究上,即重视图书馆技术和设备方面的探讨,而对知识经济时代最重要的资源——人的管理则有所忽略。

人力资源是图书馆最重要的资源之一,在图书馆工作中起着主导作用。因为图书馆的服务,物质资源的利用、操作和配置,以及图书馆形象的塑造均由人主持和实现。同时,高质量的人力资源也是图书馆的实力所在,是图书馆事业持续发展的基础。现阶段,重视“事”的管理而忽视图书馆人力资源的开发,与馆员在图书馆事业中的重要作用是相悖的。因此,探讨网络环境下图书馆人力资源的系统开发,研究图书馆组织效能的提高,探索图书馆员能力的发展途径,成为图书馆学研究者义不容辞的责任。

网络环境下图书馆人力资源开发的重要性是显而易见的。

(1)人力资源开发是图书馆适应技术进步的重要措施。技术进步是图书馆为增强生命力和可持续发展的重要手段。但技术进步给图书馆人力资源供给带来如下变化:一是馆员现有的知识技能发生“无形磨损”,已具有的本领过时,或作用减少;二是面临瞬息万变的技术进步,馆员的知识不得不经常更新。技术进步使现有人力资源的一部分已经不能适应新的技术环境,与此同时,也使图书馆产生了对掌握新技术人才的需求。而我国的图书馆属于事业单位,大多图书馆在人事制度方面不灵活,人员的解聘和招聘自主权较小,即使可以向社会招聘,也难以选募到足够的人才。在此情况下,充分发现现有人力资源就是一个现实的对策,只有这样,才能提高员工的适应能力、应变能力和创新能力,弥补图书馆所需要的人力资源质量上的缺憾,进而推动图书馆事业的发展。

(2)人力资源开发可以提高图书馆工作的质量和效率,进而改善图书馆工作的社会效益,以使图书馆获得持续性的发展支持。首先,人力资源开发会促进员工能力的提高,进而提高工作效率。联合国教科文组织提供的研究结果表明,劳动生产率与劳动者文化程度呈现高度的正比例关系:与文盲相比,小学毕业可提高生产率43%,初中毕业可提高108%,大学毕业可提高300%,高素质

的劳动者显然是人力资源开发的结果<sup>①</sup>。其次,人力资源开发会激发员工的潜能,进而改进图书馆工作效率。美国哈佛大学詹姆斯教授对按时计酬工人进行的调查表明,一般情况下,工人只发挥20%~30%的能力,如果受到激励开发,其能力可发挥80%~90%<sup>②</sup>。由此可见,如果图书馆从业人员数量不变,随着人员素质的提高,投入工作中的劳动数量和质量都将有大幅度提高,这必然会促进图书馆的发展。

(3)人力资源开发是图书馆获得竞争力的关键。在计划经济体制下,图书馆工作是“铁饭碗”,馆员普遍没有竞争意识,坐等读者上门。计划经济向市场经济过渡时期,图书馆面临极大挑战,社会上从事信息提供和咨询的机构已经非常普遍,加上网络的发展,使读者(或用户)不用到图书馆就可通过网络获取信息,图书馆正面临着激烈的竞争。进入知识经济时代,经济的竞争已经转变为科学技术力量的竞争,而科技的竞争实质上是人才的竞争,谁掌握先进的技术就能成为强者,谁培养与开发出的创新性人才多,就能在科技发展中处于领先地位,归根到底在于人员的培养开发和有效利用方面的竞争。

正因为人力资源开发具有重要意义,所以国内外关于图书馆人力资源开发的研究已经越来越受到关注。以下对国内外同类研究的要点进行综述。

## 1.2 同类研究综述

### 1.2.1 国内研究综述

从总体上说,我国图书馆人力资源研究是个薄弱环节。经笔

---

① 李燕萍. 美国、加拿大人力资源开发研究. 武汉大学博士学位论文, 2000: 26

② 吴国存, 李新建. 人力资源开发与管理概论. 天津: 南开大学出版社, 2001: 270

者收集、查找,明确用图书馆人力资源这个提法的文章约有 30 余篇。它们阐述的主要内容如下:

第一,关于图书馆人力资源管理的内涵。国内研究者俞菲在 1999 年就发表《图书馆发展中的人力资源管理与开发》,较早地阐述了图书馆实行人力资源管理的目的及意义,指出人力资源管理是以人为中心的管理<sup>①</sup>。孟雪梅则分析了图书馆人力资源管理与图书馆人事管理的异同,她认为图书馆人力资源管理的重点是放在人力资源的获取和使用上,着重图书馆管理者对人力资源的需求,其取向是战略性的,强调人力资源管理在图书馆运作过程中应有的配合,侧重变革管理和人性管理,属预警式的管理模式;而图书馆人事管理则是作业性的,重点在于解决当前问题或执行事务,强调人事管理功能的发挥,侧重规章制度管理,属于反应式的管理模式<sup>②</sup>。国内还有其他学者也对图书馆人力资源管理的涵义进行了论述。这些研究表明,关于图书馆人力资源的管理,虽然并没有统一定论,但至少应从“以人为中心”、“预警式管理”和建立系统的开发模式 3 个方面把握。其目的在于吸引和留住人才、开发馆员潜力和提高馆员素质。

第二,关于传统图书馆人事管理的弊端。廖声立指出:传统图书馆的管理,其本质是以“权”为本的管理<sup>③</sup>。谭伟指出,国内图书馆 20 余年来在人力资源管理与开发方面不断探索,图书馆大多实行了岗位责任制和目标管理制;但这些探索活动的效果并不理想,原因主要在于图书馆人事管理制度等方面存在严重的弊端<sup>④</sup>。综合这些文章的观点,普遍认为传统的人事管理方法已经不能适应

---

① 俞菲. 图书馆发展中的人力资源管理与开发. 图书情报工作, 1999(10): 49-52

② 孟雪梅. 略论图书馆人力资源的管理. 图书与情报, 2001(2): 72-74

③ 廖声立. 高校图书馆的人力资源管理. 河南图书馆学刊, 2001(4): 44-46

④ 谭伟. 论图书馆人力资源的开发. 中国图书馆学报, 2000(2): 79-83

时代要求,改革传统人事管理势在必行。

第三,关于图书馆人力资源管理和开发的策略(或者总体构想)。目前,对图书馆人力资源管理开发的研究大多是一些策略性的建议,归纳起来有如下观点:

(1)强调人力资源的合理配置。如:俞菲强调人力资源开发的“能级对应原则”,即管理必须按层次进行,每个层次要配备相应能力的工作人员<sup>①</sup>。彭淑华认为对高校图书馆人力资源应该采取“梯级开发”方式,“高校图书馆中不同的工作部门、同一部门中的不同岗位,对人力资源素质的需求是不同的,如何根据人力资源素质的梯次来决定其在馆内分工中的地位,是人力资源开发的核心”<sup>②</sup>。

(2)强调对图书馆人力资源进行整体开发。如:廖声立认为图书馆人力资源管理必须从求才、用才、育才、激才和留才几个方面入手系统开发<sup>③</sup>。彭淑华直接提出了图书馆人力资源的“整体开发”,即“要围绕图书馆工作目标,合理规划、针对各类人员的特点配置、开发各方面的人力、人才,通过多种手段的有效配合,实现馆内各要素之间的整合,把人力资源的潜能转化为业绩”<sup>④</sup>。陈建勋、董利宜就创建知识经济时代独特的人力资源管理进行了论述,他们认为:独特的人力资源管理体现为通过人力资源管理的“间接性”(通过文化氛围实施管理)来强调“创新性”(不断变革完善),具体可归纳为推崇学习型组织、发挥团队精神、设计良好的人际沟通与交流网络、革新管理模式使之更具人性化四个方面<sup>⑤</sup>。倪向

---

① 俞菲. 图书馆发展中的人力资源管理与开发. 图书情报工作, 1999(10): 49-52

② 彭淑华. 论高校图书馆人力资源及其开发管理. 图书馆工作与研究, 2001(6): 41-44

③ 廖声立. 高校图书馆的人力资源管理. 河南图书馆学刊, 2001(4): 44-46

④ 彭淑华. 论高校图书馆人力资源及其开发管理. 图书馆工作与研究, 2001(6): 41-44

⑤ 陈建勋, 董利宜. 图书馆人力资源人性化管议. 图书馆论坛, 2000(6): 54-56

东认为人力资源的开发体系包括心理开发、生理开发、伦理开发、智力开发、技能开发、环境开发,这6个方面构成图书馆人力资源开发的基础内容<sup>①</sup>。

(3)开发图书馆人力资源要培养图书馆文化。吕广生提出开发人力资源要培养图书馆文化,使图书馆逐渐形成能体现本馆精神风貌,代表本馆整体形象的一种优秀文化,这样“有利于图书馆员形成良好的精神品质”<sup>②</sup>。图书馆文化还应该“充满人文主义精神,充分尊重和发挥图书馆员的主观能动性,那么,现代化的馆藏设备、海量存储的信息资源,就会在图书馆员的创造性运作下,释放巨大的能量,使图书馆服务社会的价值职能得以充分发挥”。<sup>③</sup>

(4)建立开发人力资源的制度和机制。李莹指出:应该“激活分配制度”,“建立人才流动机制”和“实行全国统一的图书馆员资格考试制度”<sup>④</sup>。邵显升提出要建立人力资源管理新机制,其涵义是建立“导师制”、“轮调制”和“双赢制”。所谓“导师制”,指资深馆员与新馆员之间建立的一种传、帮、带的关系,目的在于指导新馆员增进工作技能,促进工作投入感和组织认同感的形成和加强。“轮调制”是指在一定时间内对全馆业务岗位工作人员实行轮调交流,主旨在于让馆员全面熟悉图书馆业务,消除工作厌烦感,启迪新思维,培养多面型人才。“双赢制”指图书馆组织发展与馆员个人发展的“双赢”<sup>⑤</sup>。刘喜申建议“营造尊重人才的环境和人才竞争的良性机制”,“划分较易替代和不易替代岗位”,“建立人力资源共享机制”来充分利用开发人力资源。其中,人才资源共享是指图书馆的技术人才应当共享,即指将一定范围内的文献情报机构共

---

① 倪向东. 图书馆人力资源开发体系略论. 图书馆学刊, 2000(4): 45-47

②③ 吕广生. 人力资源优化: 高校图书馆可持续发展的关键. 玉林师范学院学报(哲学社会科学), 2001(4): 116-118

④ 李莹. 图书馆事业发展需要科学的人事管理制度. 图书馆, 2001(3): 66-67, 71

⑤ 邵显升. 论图书馆人力资源管理新机制. 江苏图书馆学报, 2000(3): 46-47

同纳入一个有组织的体系中,各文献情报机构按互惠互利、互补余缺的原则进行的一种协调和共享人力资源的活动<sup>①</sup>。

此外,部分文章在论述人力资源的管理中,还建议用激励手段来激发人员的工作积极性。如麦丽明认为,非智力因素在图书馆人力资源开发中具有重要作用,对馆员成才影响较大、关系较密切的非智力因素主要有动机、兴趣、情感、意志等,而激励是比较好的调动人员积极性和挖掘潜力的方式<sup>②</sup>。考核也是人力资源研究者提议的开发方式之一。如彭淑华认为“考核是人力资源管理中非常重要的因素之一。考核的公正与否是员工积极性能否调动的重要因素。任何激励手段的实施都必须以符合实际的考核评价、绩效分析为依据<sup>③</sup>”。在研究中强调加强继续教育和实施“人才工程”的也为数不少<sup>④</sup>。

关于图书馆人力资源管理和开发研究是最近二三年才开始进行的,虽然已经认识到传统图书馆人事管理的弊端,以及图书馆引进人力资源管理方法的必要性,但显然还处于起步阶段,在研究上存在如下两方面问题:

(1)研究非常薄弱。人力资源在图书馆工作中居于首要地位,其作用是主要的和引导性的,是其他任何资源无法代替的。但图书馆学者对人力资源的研究却严重不足(迄今笔者所收集到的文章只有30余篇)。究其原因,可能与多年来国内图书馆一直处于计划经济体制下有关,因为图书馆属于事业单位,在人事方面的权力有限,并且工作也是“铁饭碗”等,种种原因使图书馆人力资源的

---

① 刘喜申. 图书馆人力资源流动的原因及对策. 江西图书馆学刊, 2000(2): 1-3, 11

② 麦丽明. 非智力因素与图书馆人力资源开发. 图书馆论坛, 2001(3): 21-14

③ 彭淑华. 论高校图书馆人力资源及其开发管理. 图书馆工作与研究, 2001(6): 41-44

④ 李莹. 图书馆事业发展需要科学的人事管理制度. 图书馆, 2001(3): 66-67.

研究没有得到重视。

(2)研究较为空泛,脱离实际工作。在国内图书馆人力资源的研究中存在脱离实际工作的情况,研究的题目很大,但文章浅而泛,缺乏案例,具体数据分析也很少。比较多的文章将人力资源管理理论套用到图书馆管理方面,并没有深入到图书馆实际工作中去,这样的研究状况亟待改善。

### 1.2.2 国外研究综述

笔者先后用关键词“human resources management”和“human resources development”以及检索提问式“human resources management and library”和“human resources development and library”对图书情报领域的权威数据库 LISA、著名的 Proquest Research Library 和 OCLC 的 WilsonSelectplus 进行检索,查得国外 1990 年以后关于图书馆人力资源管理和开发的文献大约有 30 余篇。大致反映了以下几个方面的内容。

(1)关于提高图书馆工作效率的研究。一些文章讨论了图书馆工作效率低的原因,如 A. P. N. Thapisa 指出,工作满意度低、技能缺乏、员工自主权小以及管理不善、工作氛围差、同事之间关系不融洽是图书馆工作效率低的主要原因。为了改变这种情况,他提出通过塑造组织文化来改变管理者和馆员的工作态度和工作习性<sup>①</sup>。Mary Pelzer Hudson 从在图书馆近年来的经历分析了图书馆员的压力问题,认为压力和冲突主要由于下列因素引起:技术发展带来的巨大变化、组织重组导致的职业不安全感、工作量的增加以及图书馆员对图书馆未来工作的迷茫等,这些因素都或多或少影响到图书馆人力资源作用的发挥。他指出,须通过建立组织

---

① A. P. N. Thapisa. Bio-factor analysis of library productivity. Library Management. 2000,21(2):86-93

沟通,创造相互尊重的氛围来解决这些问题<sup>①</sup>。Steve Morgan 特别指出,在变革的环境中不能忽视人的重要性,因为人是使技术增值的重要因素,为了改善图书馆现在的人际关系,建议馆员广泛参与决策<sup>②</sup>。还有 Manorama Srinath 指出,图书馆管理者应该在改善图书馆组织的层级结构中扮演正式和非正式的角色,增加奖励下属的机会,鼓励双向沟通,建立合作和理解的人际关系,并通过决策分权来增加下属的成就感<sup>③</sup>。此外,一些研究者还提出建立质量工作小组,采取工作轮调等办法来激励员工,调动人的积极性<sup>④⑤</sup>。

(2)图书馆人力资源招聘和规划的研究。一些研究者指出,图书馆缺乏高质量的人才是因为忽视人力资源规划的结果。还有一些研究者分析了图书馆员工招聘的程序,批评了招聘馆员的方式,建议以人力资源管理理论作指导,用科学的方式招聘馆员。其中,有人对英国公共图书馆招聘馆员的方式进行了调查,指出图书馆的人员选聘出现了新的趋势,即在招聘中强调候选人的技能和能力,而不是仅仅强调候选人的资格<sup>⑥</sup>。

(3)关于馆员发展(Staff Development)的研究。面对新技术,

---

① Mary Pelzer Hudson. Conflict and stress in times of change. *Library Management*, 1999, 20(1): 35-38

② Steve Morgan. Change in university libraries: Don't forget the people. *Library Management*, 2001, 22(1/2): 58-60

③ Manorama Srinath. The organizational climate of university libraries. *Library Management*, 1993, 14(1): 28

④ E. Z. Kovacs. Human Resources Management or you cannot turn geese into swans, but you can make them better geese. *Könyvtari Figyelo*, 1997, 43(2): 267-269

⑤ Richard M. Malinski. Job rotation in an academic library: Damned if you do and damned if you don't!. *Library Trends* 2002, 50(4): 673-680

⑥ Bob Usherwood. Recruitment and retention in public library - A baseline study. *Library Management*, 2000, 21(2): 62-80

在进行图书馆人力资源管理时,必须注重馆员的发展,才能因应时代的变迁。有学者强调员工能力的发展,即通过培训和教育增加馆员的知识和技能。有学者提出了馆员发展的模式,即读书、规划、训练、使用和温习(Readiness, Planning, Training, Implementation, and Maintenance, RPTIM)<sup>①</sup>。另有学者强调职业管理的作用,通过对图书馆员职业生涯的规划,开发馆员的潜能,达到提高士气、改进工作效率的目的<sup>②</sup>。关于馆员发展的具体措施也有不少介绍,如建立馆员发展日,让图书馆员定期聚会,进行学术讨论以及恳谈等活动。通过这些活动,可以建立共同的目标、促进相互的交流以及鼓舞士气和获得学习的机会<sup>③</sup>。

总的讲,国外关于图书馆人力资源管理和开发的文章还不多,并且也比较零散。但与国内研究相比,国外在组织文化和馆员发展方面的研究观点较新,具有一定的参考价值。

### 1.3 研究内容和研究方法

#### 1.3.1 研究内容

本书拟对新环境下图书馆人力资源开发作系统研究,具体包括以下几个方面的内容。

第一部分:绪论。介绍本书的选题缘起、研究内容和研究方法以及人力资源的相关理论,综述国内外人力资源管理和开发的研究情况。

第二部分:国内图书馆人力资源现状和人事管理现状。该部

---

① Pat Weaver - Meyers. ARL libraries and staff development: A suggested model for success. *College & Research Libraries*, 1990(5): 251-265

② Peter E. September. Career planning as a personnel: Its importance in academic libraries. *Journal of library Administration*, 1991, 14(4): 51-56

③ Anne Billeter. Staff development day. *OLA Quarterly*. 2000, 5(4): 14-15

分首先对国内图书馆人力资源的现状进行了深入分析,指出了人力资源队伍中存在的主要问题;其次,对我国图书馆人事管理的沿革和现状进行概括,总结图书馆人事管理的主要特点;第三,为了说明图书馆员现状与21世纪对其要求的差距,笔者以网络环境下图书馆员所需要的技能和知识为题,对武汉地区四所图书馆馆员进行了调查,结果显示了现状与要求的巨大差距,进一步说明图书馆人力资源开发的必要性。

第三部分:图书馆组织的变革和创新。图书馆走向自动化、数字化和网络化已是必然趋势,这些变化导致图书馆工作流程发生变革,一些新的功能会增加,部分传统的工作将会合并或取消,因此不可避免地导致图书馆工作的再分配。其次,网络环境要求图书馆组织具有灵活性,能够适应变化多端的外在环境,而传统图书馆组织是稳定而僵化的层级结构,已经不能适应新环境的要求,因此组织的变革势在必行。本章通过案例分析,比较了中外图书馆组织变革的不同,并对国内图书馆组织的变革方式提出了新建议。

第四部分:图书馆员的继续教育。在新技术条件下,图书馆员必须不断学习甚至终生学习才能因应时代的挑战。本章首先将图书馆的继续教育界定在一个新的内涵上,对图书馆员继续教育的需求和内容进行了分析,并结合学习型组织理论,讨论了继续教育与建立学习型图书馆的关系,探索将继续教育与学习型组织二者相结合,建立更为完善的继续教育体系。

第五部分:图书馆员的职业开发。个人发展是激励图书馆员奋发工作的重要举措。长期以来国内图书馆将组织的发展与个人的发展相分离,忽视馆员个人发展的要求,这是造成图书馆人才外流的原因之一。本书分析了图书馆员的职业需求,就图书馆组织如何将个人发展目的和组织发展目的相融合进行了探讨,并提出了适合图书馆员的职业开发模式。

第六部分:图书馆的绩效管理。考核是现阶段许多图书馆已

经采用的管理工具。但综观图书馆界的情况,考核比较流于形式,存在着诸多弊端,并且考核的结果也很少与图书馆员个人的发展结合起来。为此笔者希望用绩效管理代替传统的考核制度。绩效管理与传统考核的主要不同在于,它是一种对工作绩效进行系统管理的过程。本章着重讨论了对图书馆进行绩效管理应注意的要点,最后介绍了笔者参与制定的新的绩效管理系统——全面质量管理的具体实施方案。该方案是在分析现有的图书馆绩效管理方式的基础上,吸收国外图书馆质量管理成果,以 ISO9000:2000 版标准为基础而设计,希望通过全面质量管理,提高图书馆工作的绩效,并在全面质量管理实施过程中,不断提高员工素质,以适应图书馆现代化的需求。

第七部分:图书馆组织文化的塑造。图书馆组织结构的调整、继续教育的开展和各种措施的实施并不一定就能充分调动馆员的积极性。因为现实条件下,图书馆组织的目标可能笼统而广泛,达成目标的手段也可能千差万别。因此,在多变的环境下,图书馆组织应该有一个核心的价值体系,使员工受价值观的约束,自觉地调整其行为,这个价值体系就是图书馆的组织文化。在网络环境下,图书馆的组织文化除了吸收传统的图书馆精神外,还应该能反映时代发展的要求。本书首先依据施恩关于组织文化的层次结构理论为框架,对图书馆现有的组织文化进行深入剖析,分析了网络环境对组织文化的影响,最后对图书馆组织文化的塑造提出建议,指出了建立新组织文化的方法。

### 1.3.2 研究方法

本书的基本思路是引进管理学的理论和吸收国外图书馆管理的先进经验,研究网络环境下我国图书馆人力资源的开发。为此笔者采用以下三种方法进行研究。

(1)文献分析方法。收集国内外相关文献,采用比较分析等方