

图书馆服务 思维研究

RESEARCH OF LIBRARY SERVICE THOUGHT

康存辉 / 著

 中国纺织出版社

图书馆服务 思维研究

RESEARCH OF LIBRARY SERVICE THOUGHT

康存辉 / 著

 中国纺织出版社

内容提要

本书研究内容紧跟图书馆“融合、创新、发展”的大趋势，提出了要实现“云服务、零距离”的理念，以解决传统图书馆服务与现代图书馆服务之间的博弈。为此，本书对图书馆文化、学习共享空间、人力资源管理、全开放服务模式、学科馆员建设、情报服务、环境建设、技术应用等方面进行了比较深入的探讨，与此同时，还对主要服务内容（图书与期刊）的版权、评价和生态建设方面进行了较为系统的评述，为更好地开展图书馆服务与管理提供了比较明确的思路，也能为后继的研究者提供一定的参考。

图书在版编目（CIP）数据

图书馆服务思维研究 / 康存辉著. —北京：中国纺织出版社，2015. 8

ISBN 978-7-5180-1744-7

I. ①图… II. ①康… III. ①图书馆服务—研究
IV. ①G252

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2015）第 140307 号

策划编辑：秦丹红 责任编辑：朱利锋 责任校对：梁 颖
责任设计：何 建 责任印制：何 建

中国纺织出版社出版发行

地址：北京市朝阳区百子湾东里A407号楼 邮政编码：100124

销售电话：010—67004422 传真：010—87155801

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing@c-textilep.com

中国纺织出版社天猫旗舰店

官方微博<http://weibo.com/2119887771>

北京教图印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

2015年8月第1版第1次印刷

开本：710×1000 1/16 印张：11.75

字数：192千字 定价：48.00元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社图书营销中心调换

前 言

现代图书馆的发展与计算机技术、网络技术、通信技术等现代技术是密不可分的。但传统图书馆的服务与现代图书馆的服务也是一个长期的博弈，很难找到一个临界点。目前，随着云计算技术的出现，“云”服务也在图书馆中广泛应用，图书馆融合发展也逐渐成为趋势。因此，未来图书馆发展的主题应为“融合、创新、发展”，实现“云服务、零距离”。

融合发展，使图书馆的传统服务与现代服务双轮驱动。在服务师生过程中，注重环境、对象的区别，采用不同的服务形式，或是两种服务模式同时进行，这也是图书馆遵循“读者第一、服务至上”的宗旨。因此，我们要双轮驱动，想师生之所想，急师生之所急，尽量通过多渠道、多途径、多形式为师生提供服务。

技术创新，使图书馆“零距离”服务成为现实。师生足不出户或是在校园内随时随地获取图书馆资源，将是图书馆发展的大趋势。“云”计算带来的“云”服务为我们很好地解决了这个问题，24小时服务时代将真正开启。通过认证，师生利用“云”电视、“云”Ipad、“云”手机等就可以随时使用图书馆资源。同时，校内移动图书馆也可以随时提供传统的借书服务。

聚集团队，不断提升图书馆服务品质。在图书馆人员一定的情况下，只有充分挖掘每个馆员的优势和特点，建立不同的团队，如组建“云”服务建设团队、数字资源建设团队、学科馆员服务团队、工作研究学术团队等，才能不断提升服务水平。通过团队建设，可以有效强化图书馆的资源推广与服务，不断提升图书馆的服务品质。

从笔者长期从事图书馆工作和研究来看，图书馆的发展离不开图书馆文化的建设、服务对象与内容的研究、服务手段与技术的创新、服务生态环境的建设等几个方面。

本书的内容涵盖了笔者自从事图书馆工作以来的主要研究成果，其中大部分成果受到了教育部人文社科基金、湖北省教育厅人文社科基金和校基金的资助，20多篇文章分别刊发在《图书情报工作》、《现代情报》、《出版发行研究》、《编辑之友》、《对外经贸实务》等核心期刊上，内容涉及了图书馆文化建设、图书馆

第一篇 图书馆文化建设	001
高校图书馆学习共享空间文化氛围营造.....	002
图书馆组织文化的价值体现.....	008
高校图书馆促进办学特色形成的作用研究.....	014
论建立 21 世纪图书馆文化的重要性	019
试论多校区高校图书馆的人力资源管理.....	025
第二篇 图书馆服务研究	029
全民阅读对社会主义核心价值观培育的作用探析.....	030
“云”环境下的全民阅读活动机制研究.....	036
创新服务理念 完善全开放式管理模式	
——以武汉科技学院图书馆为例.....	042
纺织服装类高校信息资源微信协同服务的探索.....	046
论高校图书馆如何开展竞争情报服务.....	053
高校图书馆加强学科馆员建设的重要性.....	059
文献检索课对培养大学生科研素养的作用分析.....	064
CS 战略在图书馆读者服务中的应用	069
情景分析法在地方高校发展战略中的应用研究.....	075
图书馆管理中的“和谐管理思想”	080
IPv6 在图书馆中的应用前景研究	084
对高校科技管理创新的探讨.....	088

第三篇	图书与期刊研究	093
	共生理论视阈下的科技期刊“走出去”探析.....	094
	我国期刊“走出去”探索.....	100
	我国图书版权输出面临的问题与对策探索.....	106
	网络技术对版权制度的影响.....	115
	我国图书出口面临的问题与对策探讨.....	120
	文化体制改革下的高校期刊发展研究.....	127
	从学报到专业学术期刊的蜕变——析《服饰导刊》办刊思路.....	132
第四篇	评价与生态探索	137
	期刊评价之自引辩解.....	138
	学科馆员评价体系的研究与实践.....	144
	《对外经贸实务》期刊几个核心评价指标评析.....	148
	出版环境中的生态伦理问题研究.....	154
	数字资源“低碳”出版的策略研究.....	161
	学术生态中的信用伦理问题研究.....	165
	学术期刊评价方法在服装品牌评价中的应用探索.....	170
	道德治理视阈下的学术不端检测是与非.....	177

第一篇

图书馆文化建设

高校图书馆学习共享空间文化氛围营造

摘要: LC是由IC发展而来,更加注重文化氛围的营造。通过营造LC文化氛围,高校图书馆可为大学生成人、成才和教学、科研提供有效的人文关怀,形成共同的文化共识、温馨和谐的服务环境、友好的人际环境、任人唯贤的用人机制,能真正成为读者学习的乐园、科研的好帮手。

关键词: 图书馆;学习共享空间;文化氛围;人文关怀

近年来,随着高校图书馆的建设由信息共享空间(Information Commons,简称IC)向学习共享空间(Learning Commons,简称LC)转变,图书馆建设的重点也由硬件设施建设转变为软件设施建设,各类硬件设施优良的图书馆更是如此。这类图书馆以营造温馨舒适的学习环境为目标,大力构建特色鲜明的服务项目,实现“文化引导、环境育人”的目的,不断深化图书馆的服务理念,拓展图书馆的服务视野,提高图书馆的服务水平,延伸图书馆的服务空间,打造图书馆的服务品牌,提升图书馆的核心竞争力,处处体现人文关怀,使图书馆真正成为读者学习的乐园、科研的好帮手。

一、LC文化氛围营造的概念、机制、特征及其必要性

1. LC的概念 IC向LC转变不仅仅是概念上的变化,其愿景、内涵和功能等方面都有了针对性的发展,强调对学习过程的全面支持。目前,被国内大多数人认可的LC概念为:LC是一个以“用户”为中心的协同交互式学习环境,它融合了学习资源、信息资源、技术资源及人力资源等虚实结合的无缝式互动平台,强调对协同式学习过程的全面支持,是一种促进学习、交流和研究的全新服务模式。由此可以看出,LC的核心是由馆藏为中心转变为以用户为中心,图书馆必须以全新的理念、思路、模式和方法开展服务,以适应图书馆在职能和功能上的变化,实现服务方式

多样化、服务对象社会化、服务项目多元化以及服务质量和效益显著化。

2. LC的运行机制 LC的建设目标是一个以学生为中心的协同与交互式学习环境,其学习环境引人入胜、充满活力与温馨。同时,LC的运行机制强调的是用高技术装备的学习场所,以实体和虚拟相结合的方式整合多种信息资源、教学资源 and 教学工具,配置促进个人及小组学习与研究的协作空间,把图书馆服务及环境融入大学生学习的过程之中,通过图书馆与校园内的教学、指导、写作、技术和咨询等不同机构或部门的共同合作,在来自不同部门员工与教师的共同支持下,帮助学生提高信息素养、信息技能和写作技巧,支持学生利用学术资源、交流经验和分享思想,促进学习、研究和知识创造。因此,理想中的LC的运行机制为三层,其核心层为信息服务台;其次是内部支持层,由信息资源部、技术部、参考服务部、读者教育部和管理协调部等内部部门共同构成;第三层为外部支持层,由学校内各院系的师资力量、教学设施等以及校外的智力和技术支持等部门或机构组成。

3. LC的特征分析 国内外图书馆建设LC的时间都不是很长,造成大家对LC的认识和理解存在差异。笔者借鉴同仁对LC特征的分析,认为LC的特征主要包括以下几个方面:

(1) 以学生为中心,能吸引学生并为学生提供一系列方便、快捷、高效的服务,为学生学习成功提供高质量的帮助;

(2) 创造一个温馨和谐并满足学生学习、研究和知识创造所需的动态、协同学习环境;

(3) 培养学生充分利用信息资源的意识并为其全方位地服务、指导和帮助;

(4) 用高技术装备吸引更多学生参与到学习与研究的协作空间中来,提高其信息素养;

(5) 健全学习共享空间考评细则,积极邀请用户参与评价、监督与管理,确保LC健康运行和提供高水平服务。

4. LC文化氛围营造的必要性 在高校图书馆进行LC文化氛围营造时,仅有大楼和丰富的文献信息资源是远远不够的,还需要有一个处处能体现人文关怀的人文环境来陶冶读者的情操,把“养分”散播在温馨和谐的人文环境中,使读者在潜移默化中吸取“养分”。通过对LC的概念、运行机制和特征的分析,可以清楚地认识到,LC成功构建的一个重要内容因素就是其文化氛围营造,这是一个软环境,在某种意义上决定LC的成败。

LC的人文环境营造的重要性显而易见,它可以创造一个心情舒畅、各尽所能的生活、学习和工作环境,营造一个上下一致、团结协作、沟通互信、消除隔阂、

增进友情的氛围。有了成功的文化氛围,它就可以很好地支持 LC 所强调的协同式学习过程。由此可见,高校图书馆要构建 LC,就必须注重其文化氛围的营造。只有这样,LC 在实际运行过程中才能充分发挥其功效,达到物尽其用、人尽其才、学有所获、助学成功的建设目标,实现物质环境与人文环境的相互支撑,相互促进。

二、高校图书馆 LC 文化氛围营造的内容

通过实践,笔者认为高校图书馆 LC 的文化氛围营造主要应包括 LC 服务环境、LC 人文关怀、LC 人际环境和 LC 和谐文化等几个方面。通过这几个方面的建设,可以形成共同的 LC 文化共识、温馨的 LC 服务环境、友好的 LC 人际关系、任人唯贤的 LC 用人机制,并充分发挥“文化”内涵建设的作用,极大提高图书馆在学校发展中的分量,更好地服务于学校的教学科研,使 LC 的绩效更加突出,为培养学生的信息素养、实践技能、信息检索能力提供更加全面的帮助,使他们在潜移默化的过程中不断健康成长,为形成终身学习的良好习惯打下坚实的基础。

1. LC 服务环境 有了大楼和资源,服务环境营造就成为 LC 实施的关键。为了使读者个体在使用图书馆过程中的方便、舒适、温馨,采用目前国内外图书馆主流管理办法实行全开放式管理模式,可以营造一个轻松愉悦的 LC 学习环境。此环境可实现藏、借、阅、查、休等一体化服务,提供一站式的借还服务、咨询服务、用户教育和为研究小组提供学习空间等,实现 24 小时不间断地为全校师生提供实体与虚拟相结合的网络化、个性化、专家化的服务环境架构,很好地满足读者学习、研究和知识创造所需的动态、协同学习环境的需要,从而大大提高读者满意度,有效提高资源利用率。

2. LC 人文关怀 有了良好的服务环境,构造 LC 人文关怀就尤其重要,使其处处为读者着想,为读者提供一个特别温馨的学习氛围。在 LC 实施过程中,可以充分利用一物、一景、一花、一草进行点缀,并充分结合现有的各种设施,使其相得益彰。这种人文关怀包括馆外的绿化与景观建设,馆内人文艺术气息营造、醒目的各类标识、温馨和谐的提示语、轻松欢快的轻音乐、滚动的电子显示屏等。通过 LC 人文关怀的布局,不仅提高了服务质量,还强化了服务方式、方法,有效地改变了过去被动服务状态,激发了读者的求知欲望,使图书馆真正成为读者的乐园,为教学科研提供全方位、立体化的服务空间。

3. LC 人际环境 融洽、和谐的人际关系是 LC 成功运行的润滑剂,如密歇根大学艺术与工程图书馆馆长 Miller M D 在介绍该馆 LC 运行 10 年来的经验时写道:

“跨部门间的协作关系是一件很脆弱的东西。越能未雨绸缪和注重人际关系，跨部门间的协作也就越容易”。在实际工作中，不同部门的 LC 馆员在文化背景、价值观念上存在差异，导致在人际沟通和协调上产生一定困难。因此，LC 人际环境营造非常重要，在某种意义上可以决定 LC 实施的成败。为此，在实施 LC 过程中，必须加强人员之间的沟通交流，强化分工协作，注重各环节的衔接，建立公平公正的绩效考核机制，形成积极向上的工作氛围，有效避免各部门间的不满情绪和心理伤害情况的产生，使全体 LC 成员树立“一盘棋”的观念，从而最大限度地发挥 LC 的效率。

4. LC 和谐文化 LC 和谐文化是在图书馆实施 LC 过程中建立起来的共同价值观念，它以人的全面发展为最终目标，目的是在 LC 工作环境中创造一种和谐一致、积极向上的文化氛围，以发挥其文化优势，增强其凝聚力。这种和谐文化在某种意义上就是对高校图书馆文化的一种升华、拓展、延伸，它集中反映在网络环境下的 LC 成员必须共同遵守的一种文化，且是和谐的文化理念和价值观念，并为 LC 协同工作提供一种无形的保障和动力。

在实施 LC 过程中，构建 LC 和谐文化要把尊重人作为首要目标；注重培养成员的共同价值观和道德意识；注重环境氛围，培养团队精神；注重领导与成员同参与，共命运，深入领会其内在精髓，准确把握其建设方向。具体来讲，就是要进行充分调研，吸引成员积极响应，共同参与、共同实施，构建和谐文化的“魂”，形成与时俱进、锐意进取、开拓创新的 LC 精神，充分体现其管理水平、服务水平和时代要求，确保和谐文化为 LC 的实施提供源源不断的精神动力。

三、高校图书馆 LC 文化氛围营造应强化的几个方面

1. 强化沟通与合作，培养馆员协同精神 在实施 LC 过程中，加强与学院之间的沟通与合作可以促进其教学科研，也可以很好地解决 LC 人员知识结构单一等问题。通过充分利用各学院的专业优势，安排部分教师担任 LC 的不同角色，不仅能解决 LC 人员知识结构单一化的问题，也能使 LC 的服务更具针对性。如邀请人文社科学院的教师担任写作指导馆员，邀请信息中心人员担任兼职 IT 馆员，邀请重点学科教师担任学科馆员或参考咨询馆员。将这些具有不同专业学科背景的人员聚集在一起，既有利于隐性知识的共享与传播，也有利于培养馆员的团队协同精神，从而实现不同人员之间的优势互补，共同学习，达到双赢的效果。

2. 强化综合素质培养，完善队伍建设 要完善 LC 队伍建设，不断提高馆员的综合素质，就必须科学地引进各类人才，努力建设一支知识结构布局合理的馆员队伍。

为此,图书馆一方面要广开人才引进渠道,将社会公开招聘和校内培养结合起来,不断增强和充实 LC 的人才队伍,使馆员成为专业学科背景知识扎实、图书情报知识熟练、服务经验丰富的高素质人才,最终满足 LC 读者个性化、专业化、专家化的信息需求;另一方面要对新招聘人员严把入口关,确保 LC 馆员的综合素质。

3. 强化创新意识培养,建立长效培训机制 LC 是在 IC 的基础上发展起来的,对各类新技术的应用有更高的要求,同时用户需求也在不断发生变化。因此图书馆必须强化创新意识,引导馆员培养良好的自学习惯并建立长效的馆员培训机制,不断地更新其知识结构,以此来满足读者更高层次的需求。同时,培训的内容要根据馆情和具体岗位要求而定,从而培育一支高素质的创新型 LC 人才队伍,以适应 LC 发展的需要。如笔者所在图书馆就提出:对一般的 LC 馆员要重点培养其检索能力,明确与其他相关部门和合作伙伴之间的关系与职责范围;对于学科馆员,培训的内容不仅包括对口院系学科的概况及馆藏中有关该学科的文献资源情况,还包括 IC 中常用应用软件和专业软件的操作技术。

4. 强化应变能力,实行岗位轮换机制 LC 强调协同工作,其各项工作都是相互依存、相互衔接的。因此,如果实行岗位终身制,不仅难于激发馆员工作的积极性,还会严重限制馆员潜力的发挥。采用岗位轮换机制不仅可以让大多数馆员有机会了解 LC 的整体运作流程,还可以让馆员不断提升自我,增强馆员岗位的应变能力,从而才能使馆员得到淋漓尽致地展现,使大家都成为多面手。

5. 强化学科馆员服务,健全评价体系 学科馆员是实施 LC 成功的重中之重。通过建立学科馆员评价体系,可以使 LC 既有深度又有广度,从而从根本上转变传统消极被动的服务理念,充分发挥 LC 的协同性和桥梁纽带作用,最终实现提升服务水平、实现双赢局面。在实施的过程中,LC 学科馆员围绕专家学者、学科带头人、教授、二级学院和科研院所开展工作,形成层次分明的服务体系,开展预约、上门等专家化、专业化、个性化服务,实现点对点的服务。

参考文献

- [1] 任树怀. 学习共享空间的构建[J]. 大学图书馆学报, 2008(4): 20-23.
- [2] 黄良燕, 詹庆东. 学习共享空间环境下图书馆的素质研究[J]. 图书馆建设, 2010(1): 96-97.
- [3] 朱永武, 蒋仁营, 梁芳, 等. 改变电子阅览室服务模式构建高校图书馆学习共享空间[J]. 现代情报, 2009(9): 148-149.

- [4] 张英. 迈入人文的殿堂——图书馆人文环境探析[J]. 图书馆学刊, 2005 (1): 24-25.
- [5] Miller M D. Learning commons: The University of Michigan Experience. [2009-06-20]. <http://works.bepress.com/mdmiller/18/>.
- [6] 刘青. 信息共享空间及其在中国的发展[J]. 图书情报工作, 2009 (11): 26-27.
- [7] 郝群. 基于用户调查的研究型高校 IC 构建设想[J]. 图书情报工作, 2007 (11): 114-115.
- [8] 康存辉. 学科馆员评价体系的研究与实践[J]. 武汉科技学院学报, 2009 (4): 51-52.

本文发表于《图书情报工作》(核心、CSSCI) 2011 年第 5 期 87 ~ 89 页转 18 页

图书馆组织文化的价值体现

摘要: 本文通过对图书馆组织文化内涵的论述,引申出研究图书馆组织文化的培育和价值体现的重要性和必要性,随后论述了如何培育图书馆的组织文化,最后重点讨论了图书馆组织文化价值体现的几个方面,以供参考。

关键词: 图书馆管理;组织文化;价值体现

一、图书馆组织文化的内涵

组织文化研究兴起的背景是 20 世纪六七十年代日本企业迅速崛起,在许多领域成为美国企业的强大竞争对手。美国管理学界在研究日本企业的成功原因时,发现美日企业之间存在不同的文化模式,由此引发了组织文化的研究热潮。

就组织文化而言,它是指组织成员共同形成或接受的价值观体系,它包括信仰、价值观和行为准则。它是一种管理实践,是组织立身于社会所必需的精神支柱,可以帮助组织管理者改善信息沟通、人际关系、决策的制订,创造新的组织氛围,以适应竞争日趋激烈的社会环境,形成高度灵活的应变能力。同时优秀的组织文化具有积极的巨大动力,体现组织的核心价值观,能统一组织员工的态度和行为,统一组织一切活动的意识形态,保证组织目标的有效实现。

从组织文化的概念可以推论出图书馆组织文化的内涵。它是指图书馆在长期的生存和发展中所形成的,为图书馆多数馆员所共同遵循的最高目标、基本信念、价值标准和行为规范。同时也是图书馆的领导和馆员共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌,是图书馆组织文化的核心和主体。因此,图书馆组织文化是约束图书馆馆员的行为和维持图书馆活动正常秩序的行为规范,是图书馆组织文化物化的体现,是群体价值观的物质载体。由此可见,研究图书馆组织文化的价值体现是非常重要的和必要的。

二、如何培育图书馆的组织文化

在培育图书馆的组织文化时，既要确定自己独特的价值理念，又要考虑到如何把这种理念贯彻落实到每个馆员的头脑和行动中，最终形成适合图书馆事业发展的组织文化，用共同的价值观念体现图书馆组织文化的价值。

1. 在实际工作中不断培育图书馆的组织文化 图书馆组织文化不是在短时间内就能形成的，而是一个长期实践的过程，并通过领导者潜移默化地进行宣传、教育、正面引导而逐步形成的，是图书馆全体成员共同塑造的。因此“读者第一、服务至上”的服务宗旨是广大图书馆工作者在长期的实际工作中不断总结、不断创新的结果。随着时代不断地发展，图书馆组织文化也在不断完善。而图书馆组织文化一旦形成，在短期内是不以个人意志为转移的。由此可见，图书馆的管理者应当着力于平时实际工作中的先进组织文化的培育，始终如一地倡导组织文化精髓，使图书馆馆员产生共鸣，并使图书馆组织文化成为一种评价馆员的标准，从而制约馆员的感知、判断、态度和行为。

2. 在教育培训中不断提升图书馆的组织文化 目前，各行各业都在提倡建立学习型组织。图书馆作为先进文化的收藏和传播者，更应该与时俱进，不断提升服务质量和水平，以满足人们对信息获取的方式、方法的转变。而目前图书馆已经向数字化图书馆迈出了坚实的一步，各种现代化技术不断地被利用到图书馆的各个环节，这就需要有一大批综合素质较高的馆员队伍来支撑。因此建立学习型图书馆是大势所趋，是时代的呼唤。建立学习型图书馆除了要及时引进大批急需人才之外，还要通过各种教育培训不断提升图书馆的综合服务能力，这个过程也是不断提升图书馆组织文化的过程。通过建立学习型图书馆，可以使馆员及时地学习有关图书资料方面的最新理论知识，减少知识的老化，使馆员的能力和新的工作内容能更好地衔接。

3. 以不断完善制度建设来培育图书馆的组织文化 在图书馆组织文化形成之前，就要求每一个馆员都自觉地按照既定的图书馆组织文化标准行事，往往会事与愿违。即使在组织文化已经非常成熟的图书馆中，极个别馆员偏离图书馆组织文化宗旨的行为也会时有发生。因此，建立和完善相关制度对培养图书馆组织文化是非常重要的。俗话说得好：“不依规矩，不成方圆”就是这个道理。任何组织必须有一定的规章制度来约束整个组织的各个环节的工作及其管理。图书馆可以通过制订相应的考评标准、行为准则等来规范和约束馆员，做到用制度管人、用人，从而使每个馆员切身体会到图书馆是在营造一个公平和谐的工作环境，并

让大家都认可这些制度措施。制度建设的不断完善,同时也是不断推进和升华图书馆组织文化发展的过程,以顺应时代发展的需求,达到以先进的图书馆组织文化管理现代化的图书馆,并最终用优秀的组织文化感染人、吸引人、凝聚人、激励人、培养人。

4. 用建设以人为本的和谐图书馆来培育图书馆的组织文化 以人为本是科学发展观的本质要求,也是构建社会主义和谐社会的本质要求。构建社会主义和谐社会,根本的是实现人与社会、人与自然、人与人的和谐发展,不断实现好、维护好、发展好人民群众的根本利益。以人为本是目前各种组织都在探讨的问题,而图书馆作为社会的一部分,建设和谐图书馆也应该遵循这一规律,也应把握好以人为本的管理理念,使其促进和巩固图书馆组织文化的成果。为此,在图书馆的实际工作中要做到致力于激发馆员的创造活力,使全体馆员成为充满生机活力的创业主体;致力于保障馆员的合法权利,努力营造公平公正的社会环境;致力于提高馆员的综合素质,促进馆员的全面发展,最大限度地凝聚馆员的思想和观念,激发馆员的潜能,提升馆员的文化素质,满足馆员的精神文化需求。切实把以人为本的管理理念融入到图书馆的组织文化中去,完成和谐图书馆的构建,彻底解决好图书馆中人的凝聚力、创造力和战斗力问题,实现图书馆组织文化的预期工作绩效。

三、图书馆组织文化的价值体现

1. 图书馆组织文化在规范管理中的价值体现 图书馆组织文化是在长期的图书馆实际管理过程中形成的,它一旦形成并达到习俗化程度,就会产生比规章制度更具有约束力的规范作用,从而实现规范管理,并用公认的行为标准自觉地约束馆员遵守这一标准。当有馆员的行为偏离了图书馆的组织文化时,馆员们所共同遵循的最高目标、基本信念、价值标准和行为规范就会通过群体舆论对其施加压力和纠正,使其重新回到共同的图书馆组织文化的标准上来,并最终使馆员中的每一个成员的行为趋于一致,从而达到便于管理的目的。图书馆的各项规章制度是在一定的背景下制订出的,是图书馆自身发展不断成熟的体现,也是图书馆在协调馆员与管理者、馆员与馆员、馆员与读者等诸多因素之间的关系后形成的智慧结晶。因此,图书馆组织文化在图书馆规范管理过程中充分体现了其价值。

2. 图书馆组织文化在对馆员价值标准导向中的价值体现 图书馆组织文化代表着一种价值标准,确定了馆员的价值取向,规定了馆员所追求的目标,对图书馆馆员的价值标准具有明显的导向作用。这是因为图书馆组织文化一旦形成,就会形成自身的价值体系和规范标准。因此,有人把组织文化形象地比喻为引导列车运行方向的扳道工。图书馆组织文化能够起到对馆员价值标准导向的作用,主要体现为:一是针对图书馆整体的价值取向和行为而言的导向作用。如在多校区办学过程中,多校区图书馆中的全体馆员的价值观形成,就需要有先进的图书馆组织文化对其规划和引导;二是针对图书馆馆员个体的思想行为来说的导向。如对新引进的人员来说,形成统一的价值标准,就需要用图书馆组织文化进行潜移默化地熏陶,使其认可现有的图书馆组织文化并遵循这个价值标准。

3. 图书馆组织文化在人力资源管理中的价值体现 组织文化环境是人力资源开发和成长的重要外部条件,它在某种程度上决定了人力资源质的规定性。美国学者富兰西斯曾说过:你能用钱买到一个人的时间,你能用钱买到一个人的劳动,但你不能用钱买到一个人的热情,你也不能用钱买到一个人对事物的追求,而这一切都可以通过企业文化而争取到。由此可见,组织文化所遵从的价值观一旦被组织成员认同就会产生强大的凝聚力,就能把组织成员紧密地团结起来。图书馆组织文化也同样如此,它可以使图书馆全体馆员产生强烈的认同感,并相互依存、相互团结、齐心协力和乐于参与图书馆的一切事务,同时主动地将个人目标同化于图书馆的目标,最后形成共同的价值观、职业道德及精神风貌,凝聚成一个强有力的战斗集体。这就是通常所说的如何体现人力资源价值的问题,而好的图书馆组织文化就能营造出良好的氛围,形成一个有利于图书馆发展的人力资源管理的大环境,做到人尽其才。

4. 图书馆组织文化在激励功能中的价值体现 组织文化的一个重要功能就是激励。在管理学里,激励是一种精神力量或状态,起激发、加强和推进作用,用以指导和引导行为指向目标。在图书馆组织文化中主要通过以下几种方式体现:一是氛围的营造,在图书馆中,要营造良好的环境,如美丽洁净的阅览环境、干净整洁的办公条件、浓厚的学术氛围,馆员自觉注意自己的言谈举止,给人以良好的精神状态等,以激发馆员的主人翁责任感,培养馆员的敬业精神,努力营造图书馆和谐的氛围;二是采取正确的激励方法,以满足馆员的基本生理需要和心理需要,从而调动和维持馆员的积极性;三是要培育馆员的正确价值观,强化馆员的认同感,加强教育和培训,建立必要的保障制度和奖罚措施,尤其是领导干部率先垂范,