

新时期公共图书馆人才队伍建设路径

The Construction Method of Talent Team of Public Libraries in the New Period

李婷婷

Tingting Li

连云港市赣榆区图书馆
中国·江苏 连云港 222002
Ganyu District Library of Lianyungang City,
Lianyungang, Jiangsu, 222002, China

【摘要】论文首先分析了新时期的公共图书馆人才队伍建设现状,随后总结了影响公共图书馆人才队伍建设的因素,最后提出了公共图书馆人才队伍的建设途径,以期对相关从业人员提供参考。

【Abstract】Firstly, the paper analyses the current situation of the talent team construction of public library in the new period, then summarizes the factors affecting the talent team construction of public library, and finally puts forward the ways to build the talent team of public library in order to provide reference for the relevant practitioners.

【关键词】新时期;公共图书馆;人才队伍建设

【Keywords】new period; public library; talent team construction

【DOI】10.36012/lcs.v1i1.329

1 新时期公共图书馆人才队伍建设现状

1.1 人才短缺

当前,互联网和数字化技术的不断发展,使得公共图书馆逐渐向着数字化的形式发展,这给公共图书馆开展深层次、多样化的服务模式奠定了坚实的技术基础。然而,由于缺乏综合素质较高的专业人才,且图书馆人才资源的学历水平较为平庸,缺少高职称、高学历的人才,特别是复合型人才,严重制约了中国公共图书馆的发展。人才短缺的现象是中国各类图书馆中的普遍存在的问题,从性别结构分析,存在女性工作人员多、男性工作人员少的现象;从年龄结构分析,存在图书馆人员平均年龄较高的现象。总的来说,公共图书馆人才队伍整体素质偏低,对公共图书馆的服务质量和发展速率产生较大影响^①。

1.2 人才流失

图书馆的人才流失现象也是制约图书馆数字化建设和发展的一大重要因素。人才流失现象主要体现在以下几个方面。第一,图书馆提供的待遇、福利等无法满足人才的需求,导致其不愿意从事图书馆工作;第二,由于图书馆的晋升制度不够完善,使得许多具有丰富图书馆知识和互联网知识的复合型人才不满足于日常管理工作,从而跳槽到其他领域;第三,许多图书馆人才对图书馆相关工作缺乏兴趣,不愿意从事图书

馆服务领域。这些因素都是造成图书馆人才流失,制约图书馆实现可持续发展的主要因素。

1.3 缺少完善的人才管理制度

公共图书馆人才队伍的建设,离不开完善的人才管理制度。若图书馆缺乏完善的馆员晋升机制、福利待遇机制和职称评定制度等内容,且没有完善的监督和管理制度,将会导致相关制度的实施难以得到有效贯彻落实,使得图书馆工作人员的切身利益无法得到有效保障。同时,在日常工作过程中,缺乏完善的人才管理制度,馆员受到不公平的对待,将会严重影响其工作责任心和积极性,导致无法实现日常工作的有效管理和创新。

2 影响公共图书馆人才队伍建设的因素

2.1 人才流动观和功利价值观

随着时代的变化和社会的发展,当前就业形势日益严峻,导致许多高校人才在毕业时,面临着巨大的就业压力,从而导致各种观念发生变化。因此,人们会根据自身的理性来判断,什么工作更加符合自身的就业需求。由于就业市场整体呈现低迷的现状,使得许多人才在选择图书馆作为工作场所时,通常仅仅是为了就业而就业,没有深入思考自身是否对本职业具有热情,导致日常工作的开展十分被动,不利于图书馆的数字化建设。并且受到人才流动观和功利价值观的影响,他们认

为选择工作的权利在于自身,因此一旦遇到其他更好的工作机会,基于功利性的思考,这些人才将会选择更加适于发展和提升的工作岗位^[1]。

2.2 缺乏人才激励机制

公共图书馆的工作人员多种多样,但基层员工普遍存在待遇低、福利差的情况,导致员工工作缺乏积极性,不利于公共图书馆的发展。这都是由于公共图书馆缺乏人才激励机制导致的,所以为了提高对优秀人才的吸引力,加强公共图书馆的人才队伍建设,必须建立完善的人才激励机制。

2.3 理想与现实存在落差

多数优秀人才认为图书馆员的工作具有工作环境好、福利好、待遇高等优势,但一旦投入工作后,将会发现理想和现实存在较大的落差。比如,单一的工作内容、晋升困难、待遇低等现状,都会严重打击图书馆员的工作积极性。同时,由于用人单位聘用高素质人才时没有提高待遇,导致高素质人才不愿从事图书馆工作,而普通馆员无法满足公共图书馆创新和可持续发展的需求,导致公共图书馆的人才队伍建设难以实现。

2.4 人力资源管理不到位

公共图书馆若无法有效地进行人力资源管理,将会无法明确人才队伍建设需求,从而难以达成各司其职、人尽其才的目的。同时,部分图书馆存在大材小用、高位低配的现象;还有部分图书馆过于重视员工学历,忽视员工的道德素质等因素,导致工作人员上岗后缺乏工作责任心,无法完成日常工作。还存在部分人员在安排岗位时没能充分发挥专业优势,导致人力资源的浪费现象严重。另外,人力资源的管理不到位,也会影响业绩考核、职称考评、岗位晋升、教育培训等内容,不利于图书馆的人才队伍建设。

3 新时期公共图书馆人才队伍建设途径

3.1 找准图书馆人员的准确定位

公共图书馆必须准确定位馆员工作,并严格要求馆员的能力和素质与岗位相匹配,充分发挥馆员的责任意识和创新意识,将图书馆人才队伍建设目标融入图书馆发展目标之中,从而有效建立一支高素质、高水平的人才队伍。在互联网时代,越来越多的用户依赖互联网手段进行资料查阅,因此需要将数字化图书馆的技术优势充分发挥,实现图书馆服务内容的层次丰富化、内容创新和发展,从而有效促进图书馆进步。

3.2 创造学习条件,强化业务技能培训

图书馆人才队伍的建设需要图书馆加强对馆员的教育和

培训。首先,定期开展馆员的业务技能培训,有效促进图书馆员的业务素质水平,从而推动图书馆人才队伍建设的进一步发展。其次,可以定期或不定期地开展讲座、报告或培训,聘请图书馆方面或互联网技术方面的专家或复合型人才,来到图书馆为馆员普及知识,实现馆员综合素质的有效提升。再次,公共图书馆还应该加强馆际交流,通过不同规模、类型图书馆之间的交流,积极吸收其他图书馆的先进人才管理、教育经验,互相学习和探讨,促进图书馆行业实现可持续发展。最后,建立人才激励制度,通过制定相应的奖惩措施,使得馆员能够充分激发工作责任心和积极性,同时可以让图书馆员外出学习、进修,提升学历和能力,实现高素质的图书馆人才队伍的建设。总的来说,为图书馆员创造良好的学习条件和氛围,并为其提供足够的平台和空间,对于提高图书馆员综合素质,促进图书馆的发展具有重要作用。

3.3 加强图书馆员的思想政治教育

加强图书馆员的思想政治教育,对于提高图书馆员的服务意识、责任意识和奉献精神具有重要作用。因此,图书馆应当定期开展关于党的理论、方针和政策方面的专题讨论,并举办与思想政治教育相关的知识竞赛,鼓励图书馆员积极参与,才能将“为人民服务、为读者服务”的宗旨融入图书馆员的思想中,督促其切实履行自身的责任和义务,从而为读者提供更加全面周到的服务,推动图书馆行业实现进一步发展。

3.4 建设完善的图书馆人才管理制度

公共图书馆应当建立完善的图书馆人才管理制度,实行全员聘任制,采用竞争上岗的方式,强化图书馆员的竞争意识。同时,可以采取岗位绩效工作制度,按劳分配,奖勤罚懒,增强每位图书馆员的危机意识和责任观念。例如,连云港市某图书馆通过完善人才管理制度,通过组织全体员工学习互联网知识,为推动图书馆数字化建设贡献了巨大的理论基础。

4 结语

综上所述,图书馆员是管理图书馆的主要工作者,图书馆员的素质对图书馆的可持续发展起着重要的影响作用。因此,公共图书馆必须重视图书馆人才队伍的建设,采取相应措施,选择与图书馆发展需求相符的复合型人才,并加强图书馆员的教育和培训,为公共图书馆的未来添砖加瓦。

参考文献

[1]梁相.新时期公共图书馆人才队伍建设路径探索[J].办公室业务,2019(9):143+147.

[2]金昆.浅谈新时期公共图书馆人才队伍建设[J].江苏科技信息,2014(3):32-33.