

激励机制在高校图书馆管理中的具体应用

罗艳丽

(岭南师范学院 广东湛江 524048)

摘 要:现如今,我国社会经济迅猛发展,无论哪个行业对人才都提出了新的要求,要求我人才不仅具备较高的能力,还要具备较高道德品质。因信息技术推动我国各行各业不断发展,将信息技术应用到高校图书馆管理工作当中,发挥激励机制促进图书馆不断发展的作用,满足高校图书馆管理人才需求和期待,是提高高校图书馆管理效率和质量的重要举措。文章通过激励机制在高校图书馆管理中的应用进行设计,并针对应用过程中存在的问题提出意见和和解决方案,以提高激励机制在高校图书馆管理工作中的应用效果,促进高校图书馆的健康有序稳定发展。

关键词:激励机制;高校;图书馆;管理

引言

激励机制的应用,其主要目的是为了引导人的行为、激起人的动力、全面调动人的主动性和积极性,让其工作人员在图书馆管理工作中能够发挥自身潜能,提高图书馆管理效率和质量,而激励机制的应用,其本质是对于人的管理和激励。高校图书馆管理工作的开展,合理运用激励机制,不仅能发挥工作人员的潜能,还能获得良好的管理效果。但目前,我国社会经济的不断发展,对各行各业的发展提出了新的改到要求,我国教育事业也不例外,高校图书馆管理工作开展过程中,要始终坚持以人为本,充分发挥激励机制在管理工作中的应用价值和影响力,让高校图书馆管理水平能够稳步上升。

一、激励机制在高校图书馆管理中的应用设计

(一)进一步拓展思维空间

现如今,我国信息技术迅猛发展,将激励机制应用高校图书馆管理工作中,通过激励的方式对管理人才进行思维空间拓展,激发图书馆管理人才的工作积极性和主动性,将图书馆管理人才的发展与高校图书馆发展有机融合,使工作人员在图书馆工作中实现自身价值。在此过程中,高校领导者在图书馆管理工作中应用激励机制过程中,除了要注重人才激励机制整体规划的设计,还要将新时代下的新型管理理念引入图书馆传统管理工作当中,引导工作人员积极主动地进行现代化管理观念的学习和了解,只有管理人员学习现代化管理手段和管理观念,才能与图书馆共同进退,使图书馆管理水平不断提升,与时俱进。与此同时,高校领导者还要根据图书馆工作人员的工作情况和认知水平,合理进行图书馆工作模式的创新和优化,唯有这样,才能与时俱进的提升图书馆工作人员管理质量和效率,发挥工作人员在图书馆管理工作中的作用和价值。

(二)尊重管理人才的地位

当今时代,我国信息技术迅猛发展,为每个行业发展提供了新的发展手段和方法,信息技术应用到高校教育和管理工作中,不仅能提升教育和管理工作效率和质量,还能充分发挥出高校教育和管理工作的育人价值和作用,为我国培育出符合时代发展所需的复合型和应用型人才。高校领导者要意识到图书馆,不仅是培养人才的重要场所,还能教育活动开展丰富育人资源,因此,高校领导者在开展图书馆管理工作过程中,必须要坚持以人为本,提高图书馆管理人才在图书馆管理工作中的地位和作用,根据图书馆的职业发展需求,不断优化人才发展环境,实施规范的培训制度,提

供可以提升自身能力和素质的渠道。并在此基础上,制定符合管理人才实际需求的激励机制,充分发挥出激励机制的作用,激发图书馆管理人才的潜能,使工作人员能够积极主动地开展图书馆管理工作,提高图书馆管理工作效率和质量,为图书馆管理水平提升提供人才保障。

(三)提升管理人才思维能力

从整体上来看,高校图书馆管理工作的开展,是发挥育人功能的重要场所,而在图书馆管理工作中应用激励机制,尊重图书馆管理人才的发展需求,促使工作人员高效率开展图书馆管理工作,充分发挥出激励机制的作用与功能,是图书馆管理人才在管理工作中实现个人价值的重要举措。因此,高校管理者要不断提升管理人才的思维能力,而激励机制的应用则能起到关键作用,能够真正激发出图书馆管理人才的潜力与潜能,不断促进图书馆管理人才在工作中发展,进而实现自身的职业规划。

二、激励机制在高校图书馆管理中的具体应用现状

激励机制在高校图书馆里工作中的应用,其主要目的是激发出管理人才的潜力,提升图书馆管理工作的效率和质量,但目前,多数高校在开展图书馆管理工作中,虽然注重图书馆管理工作模式和内容的创新和改革,但工作人员思想观念存在滞后性,参与管理工作的热情和积极性不高,其主要因素在于高校领导者激励机制制定不科学合理,没有充分发挥出人才激励机制的作用和功能,工作人员的工作热情和积极性没有充分激发出来,自己在工作中的价值无法体现,不利于图书馆工作效率与质量的提升。

三、激励机制在高校图书馆管理中的具体应用策略

(一)更新管理层思想观念

高校图书馆管理工作的开展,其主要目的是为在校师生提供优质的阅读服务,也是实现图书馆重点发展目标的重要举措。因此,高校图书馆管理工作中完善激励机制,并且图书馆管理者在进行激励机制完善的过程中,要坚持以人为本的激励原则,在日常生活和工作当中多关心与关爱图书馆管理工作人员,定期为工作人员提供相关培训的渠道和途径,重视图书馆管理人员的培养,为图书馆管理人员能力和素质提升提供更多的发展空间,提供更多施展才华的机会,齐心协力地实现图书馆管理工作水平的不断提升,使图书馆管理工作能够顺利、高效的发展。激励机制在高校图书馆管理工作中的应用,首先,要更新管理层思想观念,更新图书馆管理者的思想观念,使管理者意识到激励机制的完善和运用,对激发工作人员的工作积极性和主动中起到的重要作用,并

且管理者需根据图书馆工作开展实际出发,根据工作人员的个人能力和个人素质,合理制定激励目标,提高管理人员的工作积极性和主动性,让管理人员能够发挥出自己的干劲,发挥自己的聪明才智,不断从图书馆管理模式和内容进行创新和优化,提高图书馆工作效率和质量,最终实现图书馆在新时代想发展的总体目标。其次,高校领导者要意识到我国信息技术的不断发展,能为图书馆工作效率与质量提升提供多元化渠道和方式,在制定发展战略和目标过程中,应把图书馆管理人员的意见和建议放在首位,共同与工作人员参与图书馆总体目标的制定,使工作人员意识到提升图书馆管理效率和质量的同时,还要不断提升自身职业能力和职业素质,以此来提高图书馆工作效率和质量,更好地帮助图书馆在新时代下的健康稳定发展。

(二) 健全绩效考评制度

激励机制在图书馆管理工作中的应用,其主要目的是为了进一步激励和引导工作人员的个体行为和思想,促进管理人员与图书馆管理工作总体目标顺利实现,充分发挥激励机制在图书馆管理工作中的应用,利用奖惩机制,确保工作人员能够合理进行相关工作环节的开展,简称在管理工作开展过程中存在的困难行为和思想,实现高校图书馆健康稳定可持续发展。因此,高校管理层必须意识到激励机制的应用,除了要定期收取工作人员的职业发展意见和绩效考核需求,还要不断健全和完善绩效考评制度,对绩效考评制度的实施采用现代化管理手段,将信息技术应用到绩效考评制度当中,不仅要对工作人员进行能力和素质的考评,还要从德、能、勤、绩等维度进行绩效考评工作的开展。将绩效考评结果进行公布,使工作人员了解到自身在图书馆整体工作中所贡献的力量,认识到自身在工作过程中存在的不足和缺点,不断激励工作人员完善自身,提高自身职业能力和职业素质,使其积极主动的参与到图书馆管理工作中,为高校师生提供优质的服务。此外,健全绩效考评制度,虽然能发挥出激励机制在图书馆管理工作中的应用价值,但如果高校没有为工作人员提供可以提升自身职业能力和职业素质的培训渠道,只会阻碍工作人员自身职业发展目标的实现,管理人才也无法学习到现代化图书馆管理的专业知识与技能,不利于管理人才在新时代下的可持续发展。基于此,定期组织管理人员参加学术交流会和学习培训,拓展管理人员的思维深度和广度,使工作人员不断学习新的管理方式和手段,为图书馆管理人才职业发展提供良好知识,发挥管理人员自身潜能,使管理人员将自身发展中融入到高校图书馆发展当中,从奋斗中实现个人价值。

(三) 优化人才发展环境

高校图书馆管理工作开展是为发展文化所服务的,并且高校图书馆在建立和发展过程中形成了属于自己的独特的文化,高校图书馆管理工作开展,需要图书馆里工作人员与读者共同维护,如此才能发挥出图书馆自身独有的文化和价值观,对提升图书馆育人作用具有重要现实意义。因此,高校领导者在图书馆管理工作中应用激励机制过程中,要意识到图书馆工作人员相关工作的顺利开展,是实现图书馆管理工作水平提升的重要保障,也是高校留住优秀人才的重要条件。因此,高校领导者要从图书馆管理工作开展各个方面进行考虑,为图书馆管理工作人员创造良好的工作和发展环境,包括我国信息技术的不断发展,与图书馆管理工作相关的工作设施、设备或者软件技术等,为工作人员营造良好的工作环境,促进内部人际关系协调,使工作人员能够积极主

动地进行图书馆管理工作开展,为在校师生提供优质的借阅服务。此外,激励机制在图书馆管理工作中的应用,高校管理者不仅要提高激励机制的实际效能,还要为工作人员良好发展优化工作环境,拥有轻松愉快的心情开展管理工作,推动工作人员自身潜能和创新能力的激发,发挥激励机制的作用和价值。而优化人才发展环境,合理运用激励机制,为图书馆管理人才提供人文情怀,解决工作人员在生活与工作过程中存在的困惑与难题,增强工作人员支付宝中的归属感,满足工作人员对自身职业发展的需求,留住优秀管理人才,为图书馆管理工作健康稳定发展奠定良好基础。

(四) 制定科学的职业规划

图书馆管理工作开展,其主要目的是为高校师生提供优质的阅读服务,而图书馆管理工作水平的提升,与图书馆管理人员的职业能力和职业素质有着直接的关系,为管理人员制定科学的职业规划,帮助高校图书馆管理人员不断提升自身能力和素质,为图书馆管理工作开展提供人才保障。因此,高校管理者要根据图书馆管理人才的工作情况和工作能力制定科学合理的职业规划,而职业规划的制定,主要目的是引导激励机制实现泛化应用,充分发挥出激励机制促进管理人才能力和素质提升的作用。高校管理者可根据图书馆管理人才对自身个性发展提出的需求合理制定职业规划,并在职业规划中构建个性化激励方案,充分发挥出图书馆工作人员的工作热情和积极性,挖掘工作人员自身的潜能,使工作人员能够将自身的职业发展与图书馆发展紧密联系在一起,共同朝向总体目标的实现发展,促使工作人员能够在图书馆管理工作中实现自身的价值。此外,因每个图书馆工作人员的个人能力和职业发展需求不同,高校管理者应根据工作人员的个性发展需求,将激励措施不断调整和优化,根据每个工作人员的职业发展需求,制定科学合理的激励策略,根据工作人员相关工作情况进行相应惩罚和激励工作的开展,减少工作人员图书馆里工作过程中存在的不良行为和思想。

结语

综上所述,高校是培养人才的主要阵地,高校图书馆管理工作开展,对提高高校人才培养效率和质量具有十分重要的作用。因此,高校领导者要根据图书馆管理工作的实际情况,为工作人员制定科学合理的职业发展规划,提高图书馆管理人员的综合能力和综合素质,充分发挥出图书馆的育人作用和功能,而激励机制在图书馆管理工作中的应用,要根据管理人员的职业发展需求,完善并加强激励制度的落实与执行,促进图书馆健康稳定长远发展。

参考文献:

- [1] 易瑞德.高校图书馆管理中的激励机制分析[J].才智,2020(16):248.
- [2] 马丽,冀鹏斌.激励机制在高校图书馆人力资源管理中的应用[J].办公室业务,2020(06):166-167.
- [3] 朱颖.谈高校图书馆管理制度中文化激励机制[J].内蒙古科技与经济,2020(02):161.
- [4] 崔涛,姜春燕,李青,胡杨.国外高校图书馆科研数据管理服务激励机制研究[J].情报杂志,2020,39(01):188-193.
- [5] 郝中.高校图书馆管理人才激励机制优化策略研究[J].才智,2018(35):32.

作者简介:罗艳丽,女,汉族,1974-02,湖南衡阳人,岭南师范学院,本科学历,硕士学位,研究方向:图书馆管理系列。