

# 关于提高高校图书馆人员素质的策略分析

曹东

(太原工业学院 山西太原 030008)

**摘要:** 随着信息时代的到来,高校图书馆的角色正逐渐从传统的书籍存储中心转向知识服务和信息传递的中心。为适应这一变革,高校图书馆人员的职业素质及其服务理念也必须得到相应的提升。为此,本文主要探讨了当前高校图书馆人员所面临的主要问题,并针对这些问题提出了一系列策略性建议,以期为提升高校图书馆人员素质提供借鉴参考。

**关键词:** 高校图书馆;人员素质;教育管理

## 引言:

高校图书馆作为学术和研究的重要基地,对于推动学术发展和传播文化具有重要作用。在当前信息化、数字化的大背景下,图书馆的功能与服务正在经历前所未有的转变。这一转变不仅涉及到图书馆的硬件设施和资源配置,更重要的是图书馆人员的服务理念和职业素质。如何提高高校图书馆人员的素质,使其更好地适应和服务于这一变革,是当前高校图书馆管理者和教育者亟待思考的问题。

## 一、高校图书馆人员素质现状

### (一) 服务理念滞后

随着信息技术的发展和学生、教职员工需求的变化,高校图书馆的服务模式和方法也需要不断适应和创新。然而,部分高校图书馆在服务理念上仍存在滞后的现象,具体表现在以下几个方面:其一,坚持传统的服务模式。虽然信息技术已经广泛应用于高校图书馆建设之中,但仍有部分图书馆人员坚持传统的服务模式,如纯粹的书籍借阅服务、传统的咨询服务等,而忽略了电子资源、云服务、数据管理等新兴服务的重要性。其二,服务不够人性化和个性化。部分图书馆人员在为用户提供服务时,可能过于程序化,缺乏对每位用户特定需求的关注,也未能及时捕捉到用户的真实需求和期望,导致服务内容和方式与用户的实际需求存在差距。其三,与时俱进的能力不足。面对数字化、智能化的挑战,部分图书馆人员可能缺乏足够的主动性去学习新技术、新方法,导致在提供服务时显得技术和方法过时,具体表现在交互性和互动性不足,即图书馆服务仍显得单向、静态,缺乏与用户的深度互动,且对新的服务模式和工具持有保守态度,对创新提出的新服务或新方案缺乏足够的开放性和接纳度。

### (二) 继续教育与培训机会不足

高校图书馆人员在日常工作中需要处理大量的信息资源、技术工具和用户服务,随着信息技术和用户需求的迅速变化,

继续教育与培训显得尤为重要。但在一些高校图书馆中,尚存在继续教育与培训机会不足的问题。首先是资源配置问题,由于预算限制或者管理层对继续教育的重视程度不够,导致培训资金、资源和时间不足,高校可能更多地关注教师的教学和研究,而对图书馆人员的培训投入较少。其次是系统性与规划缺失问题,继续教育与培训可能缺乏长期、系统的规划,而是偶尔、零散地进行,导致其效果受限,且缺乏对图书馆人员实际需求的分析,培训内容可能与实际工作不符。再次是外部合作机会有限问题,图书馆与其他机构、企业或国际组织的合作较少,导致少有外部的培训或学习机会,缺乏参与国际、国内学术会议或研讨会的机会,会限制人员的视野和知识更新。最后是缺乏激励机制问题,图书馆人员可能没有足够的激励参与培训,如培训后的晋升机会、奖励制度等,这会导致图书管理人员缺乏自主学习的动力。

### (三) 职业发展道路不明确

职业发展道路不明确会深刻影响图书馆人员的工作热情,并进一步影响其深造的积极性。造成这种问题的原因主要有以下几点:第一,管理体制及制度框架问题。许多高校图书馆的人事制度和公务员、教师体制不完全相同,导致职业发展道路、晋升制度等不够明确,且图书馆的人事制度相对更为陈旧,与当前的人才需求和发展趋势不符。其二,职称评定机制问题。虽然有些高校图书馆有自己的职称评定体系,但这些体系可能过于注重学历和资历,而忽视了实际工作能力和贡献,这就导致图书馆工作人员会认为与教学或研究人员相比,他们的职称评定门槛更高,晋升速度更慢。其三,工作内容的单一性问题。图书馆工作的某些岗位可能内容相对单一,如纯粹的图书入库、编目等,这限制了工作人员的职业发展空间。且随着数字化、自动化和人工智能技术的发展,图书馆的某些传统工作职责可能被机器取代,导致某些岗位的前景受到挑战。而图书馆人员可能觉得自己与其他部门或行业的竞争力较弱,感到职业前景

不明确。

## 二、高校图书馆人员素质提升策略

### (一) 加强服务理念教育

提升高校图书馆的人员素质,必须以转变其服务理念为切入点,而实现这一目标则需要着重加强对图书馆人员的培训教育工作。具体包括以下几个方面:其一,定期为图书馆人员提供服务理念、客户服务技能、以及与时俱进的图书馆管理知识的培训,并鼓励图书馆人员参与国内外的研讨会、工作坊和短期课程,了解先进的图书馆服务模式 and 理念。其二,根据现代图书馆的发展趋势,高校图书馆应调整和完善服务理念,强调用户中心、技术导向和创新驱动的服务理念,并以此为基础充分利用自动化设备、人工智能、VR/AR等现代技术,不断提高服务效率和质量,并确保图书馆人员能够利用技术为读者提供服务。其三,建立和完善用户反馈系统,鼓励读者提供他们对于图书馆服务的意见和建议,同时定期进行用户满意度调查,了解用户的需求和期望,及时调整服务内容和方式,以针对性的提升图书馆人员的服务能力。其四,明确图书馆人员的职责和期望,确保其明确自己的角色和责任,同时设立激励机制,鼓励图书馆人员积极改进服务理念和方法。其五,加强图书馆领导的指导和支持,明确图书馆的领导层应当对服务理念的更新和完善给予足够的关注和支持,鼓励领导层参与相关培训和学习,确保他们能够引导图书馆人员提供高质量的服务。

### (二) 建立完善的职业培训体系

要解决高校图书馆人员继续教育与培训机会不足的问题,需要从制度、资源、合作和激励等多方面来考虑,确保每位工作人员都能得到持续的、高质量的培训,不断提高自己的能力和服务水平。具体而言,首先,要建立定期的培训制度,制定一个长期的、系统的培训计划,确保每位工作人员都能定期参加培训,且要针对不同的岗位和工作需求,制定不同的培训内容。其次,要开展内部分享与培训工作,利用图书馆内部的资源和人才,组织经验分享会、技术培训等培训项目,这不仅可以提高工作人员的能力,还能加强团队间的交流与合作。同时要鼓励线上学习,为员工提供一些在线课程或者工作坊的资源,这种方式既节省成本,又方便工作人员根据自己的时间进行学习。再次,与其他高校图书馆建立合作关系,定期进行人员交流、培训、研讨等活动,这样可以让工作人员了解其他图书馆的先进经验和技能,促进知识的更新。同时根据图书馆的需要,引入专业的培训机构,为工作人员提供定制化的培训,针对性地解决图书馆面临的特定问题和挑战。最后,图书馆可以设立一个专门的培训基金,用于资助员工参加各种培训和研讨会,

对于积极参与培训并取得良好效果的员工,可以给予一定的奖励或者晋升机会,激发员工的学习积极性,促进其不断提高自身的服务能力。对于每次的培训,都要明确培训的目标和预期成果,从而确保培训的有效性,避免浪费资源。

### (三) 明确职业发展路径

针对高校图书馆人员职业发展道路不明确的问题,高校应明确职业晋升体系,为图书馆人员制定清晰的职业发展框架和晋升路径,如设立初级、中级、高级和管理级等不同的职位等级,每个职位等级提供特定的薪资和福利待遇,并提供职业规划咨询服务,帮助员工了解自己的职业发展方向和机会,通过面对面咨询,帮助员工找到自己的长期职业目标和短期发展计划。职业晋升体系的建立需要以绩效评估体系为依托,公正、透明的绩效评估体系,能让员工了解自己的工作表现和进步。为此,高校应针对表现优秀的员工,提供更多的晋升机会和培训资源,并根据员工的兴趣和能力,提供不同的职业发展路径,如学术研究、技术专家、管理层等,鼓励员工根据自己的兴趣和长处选择适合自己的发展方向。同时组织各种内部分享会、工作坊和研讨会,促进员工之间的交流与合作,通过这种方式,让员工了解其他部门或岗位的工作,从而拓宽其岗位视野。

### 结语:

高校图书馆正处于一个历史性的转折点,其未来的发展趋势将更加强调知识服务和个性化需求的满足。为此,图书馆人员的素质和能力将直接影响到图书馆的整体服务质量和影响力。通过系统的培训、明确的职业发展路径、以及与时俱进的服务理念,可以有效提高图书馆人员的职业素质,使其更好地为广大师生服务,推动高校图书馆的持续发展与创新。

### 参考文献:

- [1]陆晓艺,耿欢欢,成少钧. 基于智慧校园的图书馆档案管理人员素质提升对策研究[J]. 邯郸职业技术学院学报,2023,36(01):93-96.
- [2]周卫. 高校图书馆管理人员素质提升影响因素分析[J]. 黑龙江人力资源和社会保障,2022,(14):119-121.
- [3]巫芯宇,王杭,龚小芳. 新媒体时代下高校图书馆馆员素养和创新能力的现状、问题与对策[J]. 科技与创新,2020,(05):14-18.
- [4]吴佳. 国内高校图书馆信息共享空间向创客空间转型升级策略[J]. 科技视界,2020,(03):141-143.

曹东,男,汉族,1973-4,山西大同人,太原工业学院,副研究馆员,本科学历,学士学位研究方向:主要从事读者服务、图书馆管理