

浅谈高校图书馆图书管理人员综合素质的提高

孙林英

(齐鲁医药学院 山东 淄博 255314)

【摘要】高校发展中图书馆建设与管理一直属于重要组成部分,其直接关系整所院校的教学、素养提升和教研等诸多方面建设情况。而为确保高校图书馆建设工作能够持续发展,首要任务则是将校内图书管理人员主体素质全面提升,但当前部分高校中的图书馆管理者皆存在观念守旧、无创新精神的个体问题,而这对图书馆工作开展有极大影响,所以为彻底改善此问题,本文主要对高校图书馆管理者所需具体的个体素质和当前现存问题进行分析,并以此提出具体的素质提升策略。

【关键词】高校;图书馆;图书管理人员;素质提高

引言

对当前各高校内部图书馆建设情况进行调查与分析即可发现,口碑与教学质量并存的高等院校,其图书馆建设和服务范围也更为完善,反之也可看出图书馆建设是影响高等院校发展和教学质量的重要因素之一,而图书馆建设也与校内科研成果、资金投入等方面皆有一定关系。对比于中小学来讲,高校图书馆中无论是藏书还是建设规模皆是呈数倍扩大,并且各高校对图书馆管理也多是采用现代化、科学的管理方式,所以这对图书管理者来讲则要求其个体专业素养与能力都要有极大提升,如此才能确保更好的服务院校师生。

1 高校图书馆图书管理人员所需具备的各项素质

对于新时期的高校图书馆管理者来讲,首先应确保其具备较强思想文化素质,图书馆管理者需要对各类型知识集中管理,所以思想文化素质属于其必备基础素质,只有当管理人员自身思想文化素质特征才能保证其对这份工作投入充足热情,而这类人才也是作为图书管理者的最优人选,并且能够拥有该素质的人才对于高校图书馆发展也有较大的促进作用,当图书管理者充分意识到来自图书馆与知识的重要影响力,才能有效传承文化知识;其次,专业知识技能,高校图书管理这项工作其综合性、复杂性较高,所以对于工作者专业能力也有较高要求。尤其在网络技术发展下,不仅要求高校图书管理者对传统书籍信息进行整理,同时也明确要求其紧跟时代发展,挖掘各种网络文化知识与信息资源,并对其展开分类和汇总,但因网络信息和资源更新较为频繁,所以在有限时间内完成资源保存与整理,对于管理者来讲存在极大挑战^[1]。与此同时,当前高校学生所要掌握的学科知识众多,并且各课程之间知识也存在一定互补和交叠,而这则要求高校图书馆管理的相关从业人员对网络平台充分利用,及时做到整理、归纳各类知识,并以此为高校学生群体提供知识丰富的学习资源库。而想要妥善做好该系列工作管理人员本身专业技能要不断提高,才能确保单一知识结构能彻底转化为多学科知识结构;第三,职业道德素养,该项素质是所有行业领域工作人员都应具备的个体素养,而对于图书管理来讲其所遵循的职业道德应是管理人员在对书籍、文献、期刊等文本类知识进行整理与传递过程中所需严格执行的个体行为准则。其主要体现在要求图书管理者对待工作认真严谨、有极强事业心、责任心,同时也应具备团队精神与公众服务态度,坚决避免不必要的工作失误出现,除此之外,该工作人员的道德素质也应表现在遵纪守法、爱岗敬业等方面。图书管理这项工作内容繁杂且枯燥,所以只有从业者个体职业素养较高,才能长时间保持工作热情,并将管理水平与质量不断提升。最后,服务意识,从工作本质讲,高校图书管理是为院校内师生群体提供便捷的借阅服务,其既然属于服务

类工作,服务意识则属于从业者应当具备的基本素质之一^[2]。一般图书馆内对师生的询问进行回答是管理人员的基本工作内容,并且图书馆每天师生流量较大,所接受的咨询次数也较为频繁,而若此时管理者服务意识缺乏则难以承担该份工作,同时其也无法促进该工作质量提升。

2 当前高校图书管理人员所存在的素质问题

尽管当前各高校在图书管理者的严格监督与服务下图书馆已然能够更为全面的满足师生群体对知识的获取需求,但同时也依然存在部分影响因素导致整个图书馆建设与发展受到一定限制。具体表现在:第一,部分高校所聘用的图书管理者存在敬业精神缺乏等问题,其原因是该类工作者仅是将图书管理工作视为经济来源支撑,并未做到爱岗敬业,甚至有极少数人员主观意识上认为从事该行业是被迫选择,并未真正将此工作内化为个体职责,所以其在工作环节缺少事业心与主动性,与师生沟通时未从读者角度出发加以考虑,从而严重损伤读者阅读积极性;第二,专业知识匮乏,互联网技术应用后,现代化的管理模式是众多高校的发展方向,并且各系统也逐渐由计算机所掌控,但在多种因素影响下,部分工作人员在计算机应用能力上有所欠缺,从而导致业务频繁出错,管理工作无法胜任;第三,岗位流动频繁,因薪资待遇等问题使高校图书馆内的从业人员流动十分频繁,甚至常有管理者刚熟悉基本工作流程与内容后选择离岗,如此则使高校图书管理形成工作流程不熟悉等场景,严重影响书籍管理效率以及读者借阅体验,长久影响下会使师生远离校内图书馆;第四,管理制度不完善,部分高校并未针对图书管理制定相应管理方案,所以导致整个工作缺乏系统化的工作计划与安排,其管理者工作绩效、考核等问题也为妥善解决,这一情况使图书管理者工作动力逐渐丧失,并由此导致服务效率也随之下降,而一旦师生无法通过校内图书馆获取知识,必然会使图书馆应用频率有所降低^[3]。

3 高校图书馆图书管理人员综合素质提高的具体策略

3.1 加大专业知识培训力度

信息技术发展下各高等院校内部图书馆也逐渐转变为数字化管理模式,并且各类信息技术运用愈发广泛,所以管理人员也应做到跟随时代发展、适应时代变化与需求,不断拓展个体理论知识储备。高校图书馆通常会藏有丰富书籍与文献,若仅是以人力进行日常整理与归纳工作量过大,同时师生在查找相关资料内容时有极大不便,但计算机技术的合理运用可有效改善此问题,传统图书管理中的大部分工作已经由计算机代替,工作量明显降低。但该项技术带来便利的同时也对管理人员提出更多要求,该类工作群体不仅要具备基本的专业技能,也需对技术应用熟练掌握,以此为师生进行资料查阅提供更基础保障。除此之外,图书管理者应该对高

校图书馆内的书籍种类、数量等各方面信息全面了解,一旦师生借书、还书时皆能够为其提供准确位置。同时管理人员也应对与该工作相关的学术交流积极参与,以此分享管理经验,并对优秀从业者的先进管理知识展开学习,全面促进本馆图书馆管理工作质量有所提升。或各高校也可针对性开展能力培养工作、加大培训力度,一方面对校内图书管理者的学历与专业情况实施调查,并由此进行分组进行针对性培训,对于综合素质较低的管理群体应以基本业务能力培训为主,对综合素质较高的群体应将先进工作技术教学和创新精神培养作为主要内容;另一方面高校应鼓励图书管理者外出进修,并为其提供技能学习机会,促使其能够通过学习掌握更为全面的专业知识,并以此为管理人员素质提升提供基本保证^[4]。

3.2 加强管理人员思想教育

部分高校内图书管理工作效率一直无法提升,除工作人员主体专业知识缺乏外,其思想问题也是重要影响因素,因此,各院校应对思想教育加以重视。首先,加强服务态度教育,高校图书管理者的个体服务水平会直接影响师生读者对校内图书馆的形象,并且服务态度好坏也会决定读者心情。所以图书管理者一定要时刻保持良好服务意识,并将服务至上作为重要工作理念,与此同时,工作人员也应对图书管理重要性有充足认知,明确高校图书馆是学生成长的重要文化阵地,更是师生获取知识的关键性场所,所以图书管理与校园文化发展有直接关系,由此也正确认识该项工作绝不仅是经济收入来源,其更肩负着弘扬文化知识的重要任务,因此工作时也应有强烈自豪感。其次,管理责任意识,任何工作皆会有一定风险,并且面对复杂工作内容时也多会有负面情绪出现,而此时工作态度尤为关键。图书管理者应对个体工作职责认真履行,并时刻承担工作职责,若在工作中有问题发生,也应主动进行承担,切勿推诿,同时也应找出问题解决方案,总结教学,以便于其能更好的落实工作。最后,图书管理者应加强个体形象建设,温和话语表达、正面的外部形象皆能使读者建立较好印象,当读者进行咨询时,管理人员耐心提供解答,能够抚平读者的焦躁情绪,并让其感受图书馆的良好服务氛围,从而进一步推动高校文化发展。

3.3 加重素质提高重视程度

高校图书馆内部管理者综合素质有限,除专业知识和个体素质欠缺外,高校缺乏重视也是一大影响原因,为改善此现状,各高校应将图书管理者素质提升纳入校园文化建设构成部分。首先,针对于管理人员培养各高校应加大资金投入,以往各高校在对图书管理者进行培训时仅是以基本的信息资料收集、整理与传递为主,虽然在具体上岗前工作人员已对基础工作问题有所掌握,但实际工作环节所发生的复杂性问题则无法立即解决长时间发展下也会导致各类问题不断积累,最终导致整个管理系统瘫痪。所以针对该情况,各高校切不可敷衍进行,需对培训重要性给予高度重视,并全方位的落实岗前教育和职业技能培训,以此让管理人员快速适应工作。其次,建立专业培训队伍,高校内部所涉及的图书管理工作极为繁琐、复杂,所以若想要在短时间内完成并熟练掌握全部专业知识与技能难度较大,因此各院校可将培训工作转变为常态化机制,建立培训团队,不定期的针对图书管理开展培训,让管理人员将相关技能熟记于心^[5]。最后,制定合理的人员管理制度,该系列制度是为将图书馆管理者工作热情全面激发,高校图书馆管理属于一项系统化工作类

型,所以不可依托于某一个人独立完成,而针对此情况,在进行工作安排时,需对人员优势展开分析,坚决做到合理化分配、人尽其用。与此同时,各院校也应建立相应的绩效机制,对管理人员的创新给予充分肯定,以促使其对该份工作热情不断提升。

3.4 强化管理人员职业素养

为保证图书馆管理工作效率能够持续提升,各高校应注意加强相关人员的职业素养教育,面对该项要求不仅应引导管理者展开自主教育,让其对个体能力与素养的不足之处进行全面优化,同时也应立足于国家发展形势、图书馆建设政策以及校内所规定的培训内容等定期要求并组织图书管理者参与社会性质的公益活动与道德教育活动,使其能够在活动参与过程中围绕自身工作开展讨论,并以此引导其对该岗位工作意义进行更深层思考与感悟,从而促使其能够切实将服务意识和责任意识进一步提升。除此之外,各院校也应对图书管理者情绪及心理上变化加以关注,并及时明确影响其思想转变的原因,此时应注意引导确保其工作思想方向正确。

3.5 开展心理素质与人际交往培养

因师生读者个体差异,其通常在图书馆内所需要的服务要求也有极大区别,一般读者会希望由管理人员帮助其找出所需书籍或文献;也有部分读者仅需由管理提供基础信息,则可自行进行查找,同时读者的咨询方式与态度也有一定差异。所以为保证交流过程中图书管理者能够充分了解读者需求,并时刻保持平和态度与人沟通,能够将读者与管理者间的交流矛盾大大降低,鉴于此,各高校应有计划性开展心理素质与人际交流等方面的有效培训。如此有利于管理人员更为准确的掌握读者个体活动行为与心理特征,并通过其细微动作分析读者需求,辅助其精准解读。此外,也可对高校图书管理者提供公共关系和心理学等内容的主题培训,促使其能够掌握更为不良情绪缓解方式,如此有利于其及时消化工作中的负面心理,加强个体语言表达及说服能力,从而帮助管理者与读者共建良好互动关系,提升彼此信任与理解,并使管理者能够做到精准服务读者。

结论

综上所述,从高校图书馆发展来讲管理人员综合素质有极大影响,所以各院校应对该类人员素质提升给予高度重视,并通过加大培训力度、加强思想教育等多种途径促使从业人员主体能力全面提升,并以此将高校图书馆价值彻底发挥。

参考文献:

- [1] 徐静. 图书资料管理人员素质的提升路径及意义[J]. 科技创新导报, 2019, 16(28): 175+177.
- [2] 战立红. 论经济背景下提高图书管理人员素质的途径[J]. 现代营销(经营版), 2019(03): 15.
- [3] 杨国强. 提高高校图书管理人员素质的途径和方法[J]. 汉字文化, 2018(23): 40-41.
- [4] 张斌. 图书资料管理人员素质的提高策略探索[J]. 智库时代, 2018(32): 170+172.
- [5] 董静. 图书资料管理人员素质的提高策略探索[J]. 产业与科技论坛, 2018, 17(11): 279-280.

作者简介:

孙林英(1972.5.24-)女,汉族,籍贯:山东省泰安市东平县,工作单位:齐鲁医药学院,职称:图书馆员,本科学历,研究方向:主要从事图书管理工作。