

# 新常态下图书馆人力资源管理研究

马雨潇

安徽省淮北市图书馆 安徽淮北 235000

**摘要:** 新常态下为图书馆发展带来新的机遇,但也带来一定的挑战。图书馆人力资源管理存在的问题较多,如人力资源管理模式落后、人力资源管理意识不强、人力资源结构设置不够科学、激励与竞争机制不完善等。同时,新常态下图书馆人力资源管理应遵循以人为本、注重激励、营造人文环境等宗旨。由此可见,新常态下图书馆人力资源管理者可从尊重员工个体差异,优化考核机制;激发员工潜能,推动人力资源可持续发;实施参与式管理,构建民主化;高度重视精神世界,构建和谐的图书馆环境等方面着手,提高人力资源管理效率,为图书馆奠定充足的人才支撑,推动图书馆可持续发展。

**关键词:** 新常态;图书馆;人力资源管理

## Research on library Human resource Management under the New normal

Yuxiao Ma

Huaibei Library, Anhui Province, Huaibei 235000, China

**Abstract:** The new normal brings new opportunities for library development, but also brings certain challenges. There are many problems in library human resource management, such as backward human resource management mode, weak human resource management consciousness, unscientific human resource structure, imperfect incentive and competition mechanism, etc. At the same time, under the new normal, library human resource management should follow the people-oriented, pay attention to incentive, create a humanistic environment and other purposes. It can be seen that under the new normal, library human resource managers can respect individual differences of staff and optimize the assessment mechanism; To stimulate employees' potential and promote sustainable development of human resources; Implementing participatory management and constructing democratization; Attach great importance to the spiritual world, build a harmonious library environment and so on, improve the efficiency of human resources management, lay a sufficient talent support for the library, promote the sustainable development of the library.

**Keywords:** New normal; The library; Human Resource Management

社会快速发展的今天,人才已经成成为图书馆之间竞争的重要内容。因此,图书馆要想得到可持续发展,还必须加强人力资源管理。然而当前时期图书馆人力资源管理仍然存在诸多问题,因此,新常态下图书馆人力资源管理应立足管理现状提出有效的管理策略,通过提高人力资源管理效率推动图书馆可持续发展,为图书馆建设提供新的发展方向。

### 一、图书馆人力资源管理现状

#### 1. 人力资源管理模式落后

一直以来图书馆给人们的印象就是借阅图书,技术

含量不高,对管理人员专业能力的要求不高,因此部分图书馆管理人员都是非相关专业,对图书馆相关专业的认识与理解存在不足,因而表现为管理模式的刻板与传统<sup>[1]</sup>。很多人认为图书馆管理实际上就是分类书籍,用户借阅图书时仅需要按照要求登记,领导视察时做好相关卫生工作即可,这样的管理理念一定程度上对图书馆事业的良性发展产生不利影响。

#### 2. 人力资源管理意识不强

现如今我国综合实力明显提升,各方面条件已经达到一定的发展水平,且文化事业已经进入到新的发展阶

段。因此，以文化传播媒介为主的图书馆必须紧跟时代发展步伐，在发展中改进管理模式，对传统工作思路进行创新，坚持现代化管理。然而结合实际工作可知，图书馆人力资源管理模式比较落后，管理人员机械重复职责，缺乏创新，浪费了人力资源，也无法调动工作人员的工作积极性，管理效果不理想。部分图书馆领导人员对人力资源管理的认识不足，且不注重开拓创新，更注重如何购买书籍资料与扩大图书馆规模，人力资本被忽视，甚至还可能导致服务馆的整体水平降低，无疑给图书馆人力资源管理带来严峻的挑战。

### 3. 人力资源结构设置不够科学

对我国图书馆人员设置现状进行分析可知，图书馆招考工作中存在部分员工所学和图书馆专业关联不大的问题，导致招考来的员工很多都不是图书馆专业的，无法胜任难度较大的新书加工、图书编目等专业性的工作<sup>[2]</sup>。部分员工上岗后，感到工作枯燥无味，挑战性不高，因此变得消极、不上进等等。因此，上述问题都会制约图书馆服务地提高，无疑挑战了图书馆的学术性与权威性。

### 4. 激励与竞争机制不完善

现如今图书馆和领导机构主要论资排辈，无疑打消了工作人员的工作积极性。部分工作人员认为工作不认真、工作效率不高并不重要，长期下去只会导致部分不甘现状且满怀抱负的人才在工作中变得懒散，并不利于图书馆的发展。此外，图书馆缺乏完善的绩效考核制度，考核管理流于形式，整体效率不高，无法发挥考核对员工的激励作用，工作效率不高。

## 二、新常态下图书馆人力资源管理的宗旨

### 1. 以人为本

人类文明史实际上就算社会逐步朝着人性化方向发展，更是人性逐步升华的过程。图书馆人力资源管理以人为本就顺应了人心的管理，将人性的光辉充分发挥出来，调动员工追求真善美的积极性<sup>[3]</sup>。无论何种行业，人都是管理工作中最活跃的因素，图书馆人力资源管理同样如此；每个员工都有尊严也有人格，更享有劳动法赋予的权益。因此，图书馆人力资源管理以人为本还需要对人的生命价值进行尊重。有研究表明，若工作者受到组织的肯定与尊重，自尊意识就可以得到满足，因此在工作中更卖力。受到意识作用的影响，工作人员在工作中始终具有较高的主人翁意识并保持饱满的热情，由此可知以人为本是人力资源管理工作中的最高境界。

### 2. 注重激励

图书馆人力资源文化管理工作中的价值取向就是激发员工的工作积极性，将员工的潜能充分发挥出来，为完成预期的目标奠定基础<sup>[4]</sup>。开发人力资源管理激励功能主要可以表现在为岗位配置完善的晋升激励机制与合理配置，立足个人的发展空间、特点与优劣势对员工职业定位进行明确，促进员工与岗位更为契合，提高员工对自身岗位的认可度，确保可以人尽其才，优化配置人力资源。此外，立足实际情况制定完善的人才培养方案与激励制度，将员工培养成不同层次的技术人才与不同层次的专家，为人力资源可持续发展奠定基础。因此，图书馆人力资源管理者要注重激励与培植员工发展潜能，对员工起到鞭策作用，促进其业务技能与综合素质地提高，为员工可持续发展奠定基础，助力图书馆的可持续发展。

### 3. 营造人文环境

图书馆需要全体员工团结一致，且图书馆发展中人力资源管理是重中之重<sup>[5]</sup>。人力资源管理新常态就是为员工营造和谐健康的文化环境与工作氛围，逐步提高图书馆的职业道德与思想素质，统一全员目标，加强合作，提高员工主人翁意识，提高其归属感与认同感，调动全体员工拼搏图书馆事业的积极性，构建充满活力且高效的队伍。对国外领先图书馆进行分析，人力资源管理者更注重从制度建设、文化建设与环境建设方面营造充满人性与温情的气氛，让员工在充满温情的工作氛围中提高工作效率，提高图书馆整体服务水平。当前我国对人权至上广为提倡，在此环境下图书馆人力资源管理者营造充满人文环境的工作氛围与制度建设更容易将组织与员工的距离拉近，从而获得被管理者的支持与尊重，提高人心的凝聚力，调动员工发展积极性，使其主动为图书馆发展做出贡献。图书馆和员工实际上是共荣共生的关系，二者是命运共同体，需要图书馆人力资源管理人员主动为员工营造良好的人文氛围，使员工和图书馆共同繁荣<sup>[6]</sup>。

## 三、新常态下图书馆人力资源管理策略

### 1. 尊重员工个体差异，优化考核机制

任何行业的正常运行都离不开契约性质的制度化管管理，为正常运营低年段基础，其中，实施的规范与制度在组织管理中的作用是显而易见的。然而图书馆是创新性与科研型的组织机构，人力资源管理对制度管理规范的整齐划一进行高度重视，且不注重个体精神、思想与情感需求的差异，就会对个体创新与主观能动性产生制约，很显然不符合图书馆的发展宗旨。图书馆人力资源

管理者设置岗位时应立足员工的需求与差异,结合员工特点、发展空间与优劣势对员工职业定位进行明确,提纲岗位配置的针对性,确保员工与岗位之间的高度契合,激发员工认可职位的积极性,从而人尽其才,发挥人力资源的价值。

图书馆人力资源管理者在新常态下除了要考虑员工差异之外还需要考虑不同岗位之间的差异。这是因为一刀切的绩效考核标准很难调动员工创新积极性<sup>[7]</sup>。因此,图书馆人力资源管理者应全面了解岗位差异,从制度规范中凸显人力资源管理体现。比如说从岗位差异与部门差异角度分析,针对文献编目部此类以定量考核为主的部门可以实施弹性工作制;针对系统管理员此类定性考核的岗位可以从问题处理事件与响应速度方面;针对文献外借窗口此类有定量要求与定性指标要求的,则从读者给其评价的满意度着手。

### 2. 激发员工潜能,推动人力资源可持续发展

促进员工与组织目标二者的统一是人力资源管理的最终目标。这一环节离不开导向作用的激励措施,这也是人文关怀不断践行的发展措施。激励除了是一种管理手段之外更是员工发展的需要。图书馆属于服务类机构,除了关注读者之外还需要关注图书馆的发展,发挥有效激励机制的作用激发员工驱动力与吸引力,激发员工主观能动性。吸引教育是美国教育理念,这一理念以人文主义思想为核心,在此基础上拓展了民主化的激励实践活动。由此可见,激励机制中人文关怀相当必要,这就要求图书馆人力资源管理人员将人文元素融入其中,立足图书馆人力资源管理现状健全激励体系,给员工展现美好的蓝图,让图书馆成为开发、吸引与培养人才的重要基地。

图书馆人力资源管理工作中管理者一方面可以发挥物质奖励的作用,从福利、工资、奖金等方面激发员工物质欲望;另一方面,发挥精神激励的作用,具体可以表现为信任、尊重与理解<sup>[8]</sup>。图书馆应全面了解员工,建立健全员工成长档案,将员工优势与专场特点充分揭示出来,了解员工发展需求与职业生涯规划,对员工发展方向进行明确,提高激励的针对性。鼓励与支持创新能力较强且富含开拓精神的员工,给其提供更多深造交流与学习研究的机会,推动人力资源的良性发展。

### 3. 实施参与式管理,构建民主化

图书馆在发展的过程中深受“强归强序”的洗礼,因此图书馆的角色也被定位为单一的管理者。无论哪一条规章制度都是要求图书馆馆员规范与约束自身行为,

人文元素缺乏,并没有从馆员是否可以理解与接受方面思考,导致员工工作积极性与热情被挫伤。在此影响下现代管理学家提出了参与式管理的要求,也就是调动员工参与管理与决策的积极性。这一管理模式员工从角色要求定位逐步向个人自觉要求转变。图书馆是整体组织,出台政策时还必须进行宣教、教育及引导。然而受到图书馆馆员个体差异,如生活阅历、文化层次与社会地位,理解与接受政策是循序渐进的过程,需要管理者的引导,还必须不断改进并听取意见。因此,图书馆人力资源管理者可以师生参与式管理,形成有效的信息反馈,为达成共识奠定基础,促进政策权威性地提高,为顺利执行各项制度奠定基础<sup>[9]</sup>。

当前阶段外部社会同样受到民主化的影响,人文力量更为凸显。从员工的角度分析,参与管理是赏识手段的一种,增强了内部变革与管理的愿望,员工成就感与归属感明显提高,主观能动性不断被激发,责任意识不断增强,为人力资源管理朝着科学、民主与高效发展奠定基础。调动馆员参与图书决策的积极性,给其发表建议的机会,认真倾听并搜集员工的意见,采纳并实时可行的建议,尊重与肯定员工的个人价值。应用了参与式管理模式后图书馆人力资源管理模式也会发生性的改变,比如从外控向内控转变,为图书馆馆员构建充满民主、责任、人文的发展空间。

### 4. 高度重视精神世界,构建和谐图书馆环境

结合图书馆以往的工作可知,和改善图书馆物质环境比较,还必须营造一个互相理解、互相尊重、互相支持及互相信任的人文氛围。图书馆人力资源管理者应意识到员工具有获得人们认可与尊重方面的需求,且这一需求比较强烈,满足员工这些需求潜移默化地影响图书馆馆员的工作状态、工作态度乃至工作效率。若图书馆人力资源管理者为员工营造轻松和谐的人文环境,就会让员工产生得到认可与尊重之感,从精神层面满足其要求,促进员工凝聚力地提高,为人文情怀的塑造起到促进作用,进而使图书馆中的人文化管理共同协调发展<sup>[10]</sup>。由此可见,新常态下图书馆人力资源管理者要主动为员工之间、部门之间、运动与管理者之间搭建沟通桥梁,给员工互相沟通交流的机会,只有这样才能让员工将图书馆事业当成自己的事业,调动员工的自觉性,为图书馆整体服务水平地提高奠定基础。

## 四、结束语

新常态下图书馆的建设逐步深化推进,其发挥的功能从某种程度上来说对人力资源的发展起到促进作用。

因此,人力资源管理必然成为现在乃至未来图书馆领域竞争的关键。图书馆人力资源管理者应以人为中心,转变管理理念,凸显人文关怀,提高馆员凝聚力,为图书馆培养更多专业性人才。只有这样才能将人力资源的优势充分发挥出来,推动图书馆的可持续发展。

**参考文献:**

[1]沈洋.人文关怀:新常态下图书馆人力资源管理研究[J].新世纪图书馆,2015(8).

[2]张健.人文关怀:新常态下的图书馆人力资源管理研究[J].中文信息,2019.

[3]张松鸽.图书馆人力资源管理分析[J].人才资源开发,2018(2).

[4]唐莉华.关于图书馆人力资源管理的思考[J].才

智,2017(3).

[5]李红莉.图书馆人力资源管理探微[J].丝路视野,2019(6).

[6]李芳.公共图书馆人力资源管理初探[J].财讯,2018(19).

[7]廖静.图书馆人力资源管理创新探索[J].区域治理,2019(32).

[8]商丁元.新常态下公共图书馆管理制度的实践与创新[J].河南图书馆学刊,2016,36(5).

[9]查道懂.新常态下图书馆文化服务品牌建设路径探讨[J].管理观察,2019(18).

[10]赵日.新媒体阅读推广:公共图书馆阅读服务的新常态[J].图书馆学刊,2019,41(5).