

泛在信息环境下我国大学图书馆人力资源管理对策研究

——以北京大学图书馆为例

□裴微微* 吕淑贤 萧群

摘要 在调研泛在信息社会与泛在图书馆的理论及国内外研究概况的基础上,对泛在信息社会对我国大学图书馆人力资源管理的影响进行了探讨,进而以北京大学图书馆为例,提出泛在信息环境下我国大学图书馆人力资源管理的对策和发展思路。

关键词 泛在信息社会 泛在图书馆 人力资源管理

分类号 G252.65

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2016.06.005

1 引言

当前世界各国正经历由“e”社会向“u”社会过渡的变革。自2002年起,韩国、日本、美国、欧洲等发达国家和地区相继启动了旨在推动“泛在网络”建设的国家战略计划:U-Korea、U-Japan、Smarter Planet、I-Europe。2009年8月,时任国务院总理的温家宝同志提出“感知中国”概念,这与泛在网的实质非常一致。

在泛在信息环境下,图书馆要提高服务质量,除了要有先进的技术设施,提升馆员素质,从而更好地使用和推广这些技术则更为重要,因此图书馆的人力资源管理亟待加强。而当前,国内对泛在信息环境下图书馆人力资源的研究仍然相对匮乏。

2 泛在信息社会及泛在图书馆的研究概况

2.1 泛在信息社会

“泛在信息社会”是“信息社会”高度发展的产物或结果,其显著特征是信息技术成为人们日常生活中不可或缺的一部分,随时随地服务于人们的各种需求。泛在信息环境具有泛在性、智能性和隐蔽性的特点。泛在性包括两层含义,其一是通过泛在智能网络及通讯技术的无缝链接,使用户可随时随地利用周围任何普遍存在的网络设备,如电脑、电视、平板电脑、手机、电子书阅读器等,访问所需要的信

息或获取所需的服务,接收或发送信息、知识和命令,而不受时空限制。其二是指人们周围普遍存在着许许多多内部互联的嵌入式系统,被各种智能的和直观的界面所包围。智能性是指系统能通过人的行为自学习,判断人的意图,并通过自我调整来做出相应反应,以适应和满足人的需求。隐蔽性是指泛在环境具备灵敏的“洞察力”,能够识别人的存在、人的状态变化、需求变化以及环境变化,并且通过一种无缝的、隐蔽的、常常是不可见的方式对人的需求作出响应^[1]。

2.2 泛在图书馆的构成

根据2008年专家在马来西亚数字图书馆研讨会中所提出的泛在图书馆的构成框架^[2],泛在图书馆由以下四个主要的层次构成:信息存储层、信息管理、功能层、信息展示与交互层(见图1)。

处于最底层的信息存储层也称基础设施层,包括了高速网络、RFID、智能卡以及各种存储设备,它们之间通过高速的有线、无线网络连接,构成了一个互通的整体;在此之上的是信息管理层,也称信息架构层,由复合内容、泛在图书馆系统、联合目录以及通讯标准与政策构成,是泛在图书馆构成中最为重要的部分;更上一层是功能层,主要实现文献传递和信息资源传播的功能,由图书馆、信息供应商、物流以及一卡通等组成;最上面一层为面向用户的信息

* 通讯作者:裴微微,ORCID:0000-0001-9216-6339,peiww@lib.pku.edu.cn。



图1 泛在信息社会中的图书馆构成框架

展示和交互层,主要由图书馆读者、在校学生、社会人员以及高级研究人员组成,泛在图书馆的服务对象已经扩展到不同国别、不同语种的读者。泛在图书馆是由多个层次、多种功能构成的复杂体系,突破了传统图书馆的信息资源服务模式,实现了以用户为中心,按照用户的需求变化提供到身边、到桌面的随时随地的服务^[3]。

3 泛在信息环境对我国大学图书馆人力资源管理的影响

3.1 泛在信息环境要求图书馆进行管理机制优化

根据国内外对泛在图书馆研究的成果,通过整合和完善,有研究者将泛在图书馆的含义进一步描述、概括为 IOA (Internet Office Automation,即基于互联网的协同办公系统)条件下的 8A 图书馆,简称 IOA-8A 泛在图书馆^[4]。要做到这样的泛在化转型,图书馆的组织管理必须经历一场深刻的调整与变革。

首先,从服务主体分析。泛在图书馆的服务主体为任何图书馆(Any Library),要为全球所有用户(Any User)提供泛在服务。这就要求作为服务主体的馆与馆之间形成普遍而深入的联系,即意味整个图书馆行业需从宏观层面建立起一种泛在化的管理运行机制,形成遍及全球各地的图书馆网络服务体系,这样才能实现有用户存在就有图书馆存在、用户在哪里图书馆服务就在哪里。

其次,从服务条件分析。泛在图书馆的服务条件是基于互联网和免费的开放存取(Open Access)模式。这就意味着除了技术和设备条件外,作为服务主体的图书馆还必须建立起与之相适应的基础管

理模式。

第三,从信息资源角度分析。泛在图书馆的信息资源范围更加宽泛,包括任何时期(Any Period)、任何类型(Any Type)、任何格式(Any Format)和任何语种(Any Language)的信息资源,相应的知识信息的搜集处理、加工编辑、储存传播等将向更高层次发展。资源组织将具有网络化特征、群体化特征、特色化特征、面向用户特征以及整合化特征,进而产生资源组织云模式化、资源与服务一体化的发展趋势^[5]。信息资源的传播也将不再是传统的单一链条模式,每个人都可能成为出版者、在线知识供应商、图书馆或一个信息系统^[6]。这样的信息资源特征对图书馆的管理提出了新的要求,因此图书馆需要对机构设置、业务流程、工作模式等进行相应的调整与变革,才能满足信息资源的需要。

第四,从服务特点分析。任何时间(Any Time)、任何地点(Any Place)的时空特点是泛在化图书馆对服务提出的首要要求,蕴含着服务方式的多样性和开放性、服务形式的移动性、服务的人性化以及主动性等多重涵义^[7]。从用户需求角度更进一步分析,泛在图书馆用户对信息需求的多样性、专业化和纵深化、系统性以及个性化的需求特征,要求图书馆必须拓宽服务领域,创新服务模式,以满足用户需求。因而图书馆必须建立与泛在服务相应的管理与运行机制,才能实现泛在化进程中服务理念与模式变革的需要。

综上所述,图书馆的泛在化转型不仅在宏观上要求整个图书馆领域建立起有利于实现泛在化的管理运行机制,而且要求每个泛在化建设进程中的图书馆建立起满足泛在图书馆资源与服务等要求的全

馆管理模式与运行机制,进而细化到每项工作内容和业务环节。由于传统的业务组织模式与工作模式都将发生彻底转变,图书馆必须对组织机构进行重新审视与调整,构建适宜的内部组织架构以满足泛在图书馆建设的需要。以传统单链式业务流程中的工作环节为基础的机构设置方式应被打破,转而从泛在服务的内在要求及泛在图书馆建设的需求出发搭建组织架构,并且注意兼顾本馆的功能与特色。

3.2 泛在信息环境对人力资源的新要求

在泛在信息环境强烈冲击的特殊环境下,要建成泛在图书馆,除了先进的管理理念、科学的管理体制、合理的机构设置以及过硬的技术设施外,拥有能够掌握和推广这些理念与技术的高素质馆员至关重要。因而,必须要重视图书馆的人力资源管理,使人力资源适应泛在图书馆建设转型的需要。

图书馆员一直是图书馆发展中的一大要素。英国图书馆学家哈里森曾说:“即使是世界一流的图书馆,如果没有能充分挖掘馆藏优势、效率和训练有素的工作人员,也难以提供广泛有效的读者服务”^[8]。在泛在信息环境下,资源和服务的新特点对图书馆员提出了更高的要求,从而对人力资源工作提出了新的要求。

(1) 泛在信息环境下馆员角色的转变。

随着社会不断发展,图书馆员的角色一直在趋向多元化,不仅是服务者,还是信息提供者、信息组织者、信息传递者、教育者以及学科专家等。在泛在信息环境下,馆员要承担的角色内涵又进一步拓展和深化了,泛在图书馆的基础——互联网将大大强化馆员的信息专家角色;泛在图书馆无处不在无时不在的深度知识服务特征又大大提高了对馆员担任学科专家、知识服务者、信息导航者等角色的要求;同时馆员的教育者身份也越来越突出^[9],还将越来越多地扮演教学合作伙伴、科研助理等角色。此外,在开放存取的资源获取环境下,馆员还要承担知识产权专家、出版助手等角色。因此,泛在信息环境要求图书馆员必须成为可以扮演多个角色的多面能手,具有多重身份、多种角色,擅长以团队合作的方式协同工作。

(2) 泛在信息环境对馆员能力与素质的要求。

2001年美国图书馆协会出版的《员工发展实用指南》,对图书馆和图书馆员的核心能力进行了专门论述。图书馆员的核心能力体系包括12个方面:

(1)分析能力、解决问题的能力、决策能力;(2)沟通能力;(3)创新性;(4)经验和知识;(5)灵活性、适应性;(6)人际交流、群组交流能力;(7)领导能力;(8)组织理解力和全球思维;(9)归宿感、责任感、可依赖感;(10)计划与组织能力;(11)资源管理;(12)服务态度、用户满意^[10]。在泛在知识环境下,图书馆泛在的技术和泛在的服务对图书馆员能力提出了更高要求,尤其在以下几个方面:(1)信息感受及洞察力;(2)信息检索能力;(3)知识信息组织及创新能力;(4)外语能力和现代信息交流工具的使用能力^[11]。这些能力,应被视为泛在图书馆馆员的基本专业技术能力。

除了专业技术与能力外,泛在信息环境还要求图书馆员具备更全面的素质,不仅包括专业技能与知识储备,还包括职业素质和个人潜能等。有研究者用“胜任力”这一概念对泛在信息环境下馆员的综合能力要求做出了详细的说明(图2)。

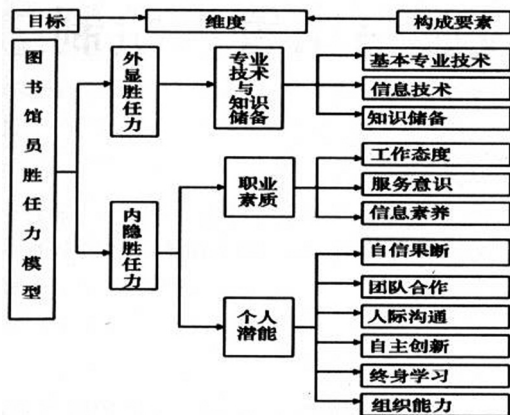


图2 泛在信息环境下图书馆员胜任力模型^[12]

鉴于泛在信息环境对图书馆员提出的新要求,以及图书馆员在图书馆未来发展中举足轻重的作用,人力资源管理必须作为图书馆泛在化建设中的重点工作,必须要适应泛在图书馆建设的转型。

3.3 泛在信息环境下图书馆人力资源管理的发展方向

在图书馆的泛在化进程中,人力资源管理要在整体管理机制优化与机构调整的基础上进行相应调整。根据泛在图书馆的特征和内在需求,结合当前研究成果与调研结果,人力资源管理的发展方向主要体现在以下几点。

(1) 转变管理理念。

正确而科学的管理理念是人力资源管理的基

础。在图书馆的泛在化进程中,要善于引入先进的管理理念,从人(用户和馆员)的实际需求出发,将基于泛在信息的价值观贯穿于图书馆人力资源管理的全过程,从而制定出泛在信息环境下图书馆的人力资源管理方案。在网络化和开放存取的大环境中,要建立图书馆、馆员、用户三维目标有机结合的管理系统,实现工作效果的最优化和效率的最大化。例如,当前有许多研究者正在将ERG理论(Existence、Relatedness、Growth,即生存的需要、相互关系的需要和成长发展的需要)^[13]、胜任力模型^[14]等引入到泛在信息环境下图书馆的人力资源管理中来。

(2)完善岗位设置与岗位管理。

在图书馆泛在化进程中,要根据泛在化服务的需要来重新审视和设定岗位,并且要用科学的模式进行管理,从而使馆员可以发挥多个角色的作用,以满足泛在服务的要求。要做到这一点,必须有合理的岗位管理和考核体制作为保障。目前国内的多所高校图书馆在泛在化建设进程中纷纷进行岗位管理领域的探索,如推行主责副责的AB岗制管理模式、由员工相互考核、部门主任考核、馆考核领导小组组成的“三级考核体制”等^[15]。

(3)优化人才结构,引进和培养高素质人才。

根据泛在信息环境对馆员角色、能力及综合素质的要求,在人才建设方面要优化学历结构、职称结构与专业结构,实行合理的选聘制度和培养制度,引进和培养高素质人才。当前国内外许多图书馆,都在人才引进和培养机制上不断改革。目前,国内的大部分图书馆的新员工招聘,学历要求通常是硕士研究生及以上,并越来越看重应聘者的学科背景和专业素养;在人员招聘、人才选拔、岗位设置等方面严格实行以岗设人机制,并重视对馆员的培养。

(4)加强泛在化进程中的馆员能力建设。

在泛在化进程中,加强图书馆员的能力建设,首先要强化馆员的泛在化意识教育,在普及泛在化理论及实践成果的基础上,使馆员充分了解泛在图书馆对馆员素质和能力的要求,使馆员主动融入泛在知识环境中。其次是提高馆员的专业能力和综合素质,提高核心竞争力。要做到这一点,仅凭馆员个人努力远远不够,图书馆要针对馆员实际需要,积极鼓励、安排馆员参加各专业、各专题的知识培训,并营造终生学习的氛围,鼓励交流和创新思维,从而助推馆员专业素养和服务能力的提高。

(5)建立有效的绩效考核及激励机制。

由于泛在图书馆对馆员的能力和素质提出了更高要求,因此在人力资源管理工作中,有必要以岗位考核为核心,建立一套科学的绩效考核机制以及激励机制,以激发馆员的主观能动性和创造力,成为泛在化进程不断推进的源泉。激励方式上要兼顾物质激励和精神激励,注重激励的有效性、公平性、层次性和持久性。此外,还要注意在支持组织目标和组织文化的前提下,参与每一个馆员的职业生涯规划,为馆员发展创造条件,同时满足员工个人进步和组织内人力资源建设的需要,实现双赢。

(6)营造泛在环境下的图书馆组织文化。

在泛在化进程中,图书馆应更加重视深层次的泛在图书馆组织文化建设。要在推广泛在化理念的基础上,强化集体的泛在化意识;营造图书馆员不断学习的组织氛围;鼓励馆员间的交流与讨论,形成平等、开放、宽松、愉悦的工作环境;大力弘扬创新精神,鼓励头脑风暴;号召图书馆员发扬团体协作精神,实现团体效益。通过组织文化建设,不仅可以增强馆员的认同感、归属感,还有利于在和谐的氛围中激发馆员的上进心和创造性,从而有利于馆员自身的职业生涯发展和泛在图书馆的未来发展。

4 泛在信息环境下我国大学图书馆人力资源管理对策——以北京大学图书馆为例

尽管每个图书馆的馆情、服务特色各不相同,但总体而言,泛在化转型中的图书馆在文献资源建设、图书馆管理等各项工作的改革与创新方面还是呈现出一些共同的特点和发展趋势。一项近期的调研结果显示^[16],国内高校图书馆在泛在化进程中的管理工作上呈现了一些共同特点,例如在人力资源管理方面,队伍建设与激励机制成为图书馆发展的核心动力,具体表现包括:①重视人才培养和引进。各馆近年来新员工招聘的学历要求通常是硕士研究生及以上,并看重应聘者的学科背景和专业素养。②实行岗位聘任制度,评聘分离。③建立激励机制,物质激励和精神激励相结合。随着泛在化转型的不断深入,各图书馆将结合自身的情况与特色,探索出成熟的管理模式。

4.1 泛在信息环境下北京大学图书馆的工作机制调整方向探索

北京大学图书馆是我国最早的现代新型图书馆

之一。百余年来伴随图书馆事业的发展,北京大学图书馆一直致力于管理模式、工作机制以及人力资源等方面的改革与探索。20世纪90年代,北京大学实现了自动化的跨越。自动化集成管理系统的应用随之带来了先进的图书馆业务管理理念,极大地促进了图书馆业务管理的科学化。北京大学图书馆借此梳理了业务流程,调整了业务部门设置,并通过制订业务规范,进一步明确工作流程和规章制度,实现了图书馆各项业务工作的科学化、规范化管理。2009年,北京大学图书馆根据数字环境下的业务发展趋势,对机构进行了重组,管理进一步有序化、明晰化。随着图书馆向泛在化转型推进,以业务流程为导向划分的机构设置与工作模式已经无法满足泛在图书馆的资源建设和服务的需要。因此,在泛在信息环境下,北京大学图书馆迫切需要突破传统工作模式,根据泛在信息环境下资源建设和服务的要求来重新规划工作机制,以推进泛在化转型。

结合北京大学图书馆人力资源的实际情况和泛在业务发展的趋势,我们计划在泛在化进程中推行一种实体机构与跨部门虚体工作组相结合的运行模式,即在整合、重组现有业务部门的基础上,同时增设跨部门的工作组,两种工作机制紧密结合,以满足用户对资源的需求以及泛在服务的需要。实体机构设置,我们将改变以往按照资源的选择、采集、发布等业务流程划分的组织方式,根据资源管理和用户需求,对内设机构进行进一步的改革重组,并在此基

础上创建若干跨部门工作小组,如信息素养教育组、用户服务推广组、社交媒体运维组、学科馆员服务组、新技术研究与应用组等(如图3),推进跨部门的协作与交流。

上述工作机制和组织机构调整方式,在理论上有利于促进图书馆在泛在化进程中的资源建设和服务创新,推动图书馆的泛在化转型。但在操作层面,还需要进一步探索与尝试,及时总结经验和教训,努力推行合理的人力资源管理机制,以满足北京大学图书馆泛在化的需要。

4.2 北京大学图书馆泛在化进程中的人力资源改革方向探索

在20世纪90年代北京大学的机构改革中,北京大学图书馆的人力资源管理工作水平也得以提升,通过明晰工作流程、科学设岗、实行岗位聘任和岗位津贴制度等举措,对于调动员工积极性、提高工作效率起到了很大作用。2009年,北京大学图书馆在前述改革的基础上又进行了卓有成效的探索。人事改革方面的具体措施包括:根据业务发展,重新梳理工作岗位及岗位职责;继续完善岗位聘任、岗位考核机制;大力加强队伍建设,改革用人机制,培养拔尖人才和学术带头人等。自2009年起,北京大学图书馆实行了区分事业编制与流动编制的分类管理制度;在岗位聘任方面,实行岗位级别与个人职称、资历脱钩制度,力求突破原有人力资源管理体制的限

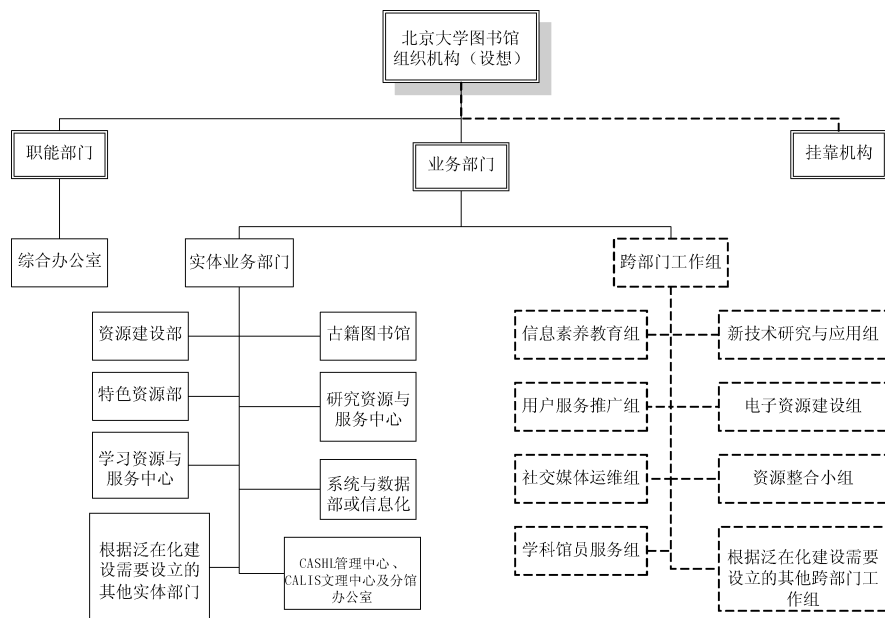


图3 北京大学图书馆泛在化建设的组织机构调整设想示意图

制。2011年,修订并实行岗位考核与评估办法,实行自评、群众评议与领导评价相结合的考核模式。2013年,将劳动合同制人员的考核纳入岗位考核工作,进一步规范了劳动合同制人员的管理;部门干部聘任工作也进行了新探索,遵循公开招聘、双向选择、按需聘用的原则,由岗位聘任委员会组织竞聘工作。

在泛在信息环境下,传统的一人一岗的状态及管理模式已远远不能满足泛在信息服务对馆员多重角色和多重能力的要求,因此需要结合机构调整,对岗位设置和管理模式进行调整。

(1) 岗位设置与管理模式。

首先,在内设机构改革重组的基础上,计划根据泛在图书馆的业务和服务需求重新规划岗位。在全馆统一协调下,由各部门提出岗位设定需求,经过汇总和调研,合并重复性岗位,减少不重要岗位,增设面向新需求的岗位,如知识产权馆员、数据监护馆员、学习支持馆员等新岗位。

其次,准备以实体机构部门与跨部门工作小组相结合作为基本模式,在年轻馆员中试行主副岗工作制度:除主岗外,每名年轻馆员需跨部门确定一个或多个副岗,在全面履行主岗工作职责的同时,必须完成副岗工作任务,实行岗位双(多)定、一人双(多)责、业绩双(多)考,从而实现灵敏感知、快捷反应,努力满足泛在服务的需要。与此同时,探索实行与主副岗模式相适应的岗位考核制度,要求馆员不仅精通主岗业务,还要熟悉副岗业务,并能够保质保量地完成工作任务,以此推动馆员素质由“一人一专”向“一专多能”转变,促进年轻馆员成为复合型人才。

(2) 人力资源建设与管理。

在人力资源建设方面,计划进一步调整人员结构,在优化人员引进工作的同时,重点完善岗位管理和人员培养机制,加强对馆员的终身职业生涯规划的引导与帮助。同时提升岗位考核的效果,建立起泛在信息环境下图书馆人才建设的激励机制。随着事业编制人员的退休,逐渐扩大合同制人员、学生助理员的聘用规模,并对其实施科学有效的管理。在国家、学校政策允许的情况下,尽最大可能地改善员工工作条件和收入水平,积极探索打通合同制与事业编制的渠道,尝试把长期表现优秀的合同制员工吸纳到事业编制中来。

(3) 制度与文化建设。

北京大学图书馆在泛在化进程中,还将根据机构和人事改革的进程,不断完善规章制度,及时补充新规章,根据业务变化修订旧规章。依托工会和教代会,加强泛在图书馆文化建设,形成以人为本、以用户为中心、服务至上的图书馆文化,充分调动员工积极性,强调团队合作和创新精神,增强馆员的凝聚力与向心力,从而增强团队的活力和创新力。

我们力求通过上述人力资源管理方面的改革举措,努力缓解泛在服务的高要求与北京大学图书馆目前人力资源紧张的矛盾,保证工作效率的最大化,既有利于馆员综合素质的不断提高,也能够满足泛在图书馆对馆员的需要。

5 结语

泛在信息环境下,移动应用、云服务、大数据分析等瞬息万变的新技术,以及随时随地开放存取等新型服务,正在从各个层面影响图书馆的运营模式与组织方式,进而也对图书馆的人力资源管理工作提出了新的要求。因而,做好泛在信息环境下的图书馆人力资源管理工作,必须摆脱传统的岗位考核等管理观念的束缚,积极开拓创新,以科学的对策满足泛在化建设的需求。

当前,根据图书馆泛在化转型的实际需求来进行管理机制创新与人力资源管理改革已经是国内外许多图书馆的共识之举。国内高校图书馆已经纷纷着手进行管理机制调整与创新,向着科学化、专业化的方向发展,以适应目前图书馆泛在化转型中资源建设与服务响应的迫切需要。随着泛在化进程的推进,高校图书馆的人力资源管理工作也必将迈入一个崭新的发展时期。

参考文献

- 1 黄丽霞,陈新昕. 泛在信息环境下数字出版经营模式发展研究[J]. 出版发行研究,2013(1):55-58.
- 2 Datuk Dr Halim Shafie. Ubiquitous-rationale[EB/OL]. [2010-09-21]. <http://kik.pnm.my/web/guest/flash?p-p-id=BdmsFacesSearchPortlet-WAR-bdms3-INSTANCE-lAqz&p-p-action=1&p-p-state=normal&p-p-mode=view&p-p-col-id=column-1&p-p-col-pos=1&p-p-col-count=3&-BdmsFacesSearchPortlet-WAR-bdms3-INSTANCE-lAqz-org.apache.myfaces.portlet.MyFacesGenericPortlet.VIEW-ID=%2Fjsp%2Fsearch.jsp&#p-BdmsFacesSearchPortleteWAR-bdms3-INSTANCE-lAqz>.

- 3 裴微微. 泛在信息社会的图书馆信息资源发展策略[J]. 图书馆学研究, 2013(11): 47-52.
 - 4 孙韶菊. IOA-8A 泛在图书馆的泛在服务及特点研究[J]. 图书馆学刊, 2013(10): 3-5.
 - 5 毕荣, 范华. 泛在环境下图书馆信息资源组织特征趋势研究[J]. 四川图书馆学报, 2013(4): 34-36.
 - 6 同 3: 47-52.
 - 7 杨灵芝. 泛在环境下图书馆服务创新研究[J]. 情报科学, 2012(3): 347-386.
 - 8 黄然. 服务于民施惠于民——也谈图书馆服务理念的创新[J]. 科技情报开发与经济, 2011(23): 125-127.
 - 9 张剑, 赵雅馨. 泛在环境下图书馆员的角色转变[J]. 图书馆学刊, 2013(10): 1-3.
 - 10 初景利, 吴冬曼. 图书馆发展趋势调研报告(四): 图书馆管理、人员发展及结论[J]. 国家图书馆学刊, 2010(4): 3-8.
 - 11 魏力更. 图书馆泛在化进程中的馆员能力建设[J]. 内蒙古科技与经济, 2012(20): 152-153.
 - 12 赵立红. 泛在信息环境下图书馆员胜任力模型构建[J]. 图书馆学刊, 2012(8): 15-17.
 - 13 丁媛. 基于 ERG 的大学图书馆人力资源管理创新研究[J]. 科技情报开发与经济, 2014(11): 1-7.
 - 14 同 12: 15-17.
 - 15 陈颖. 泛在信息环境下高校图书馆工作改革与创新调查研究[J]. 科教文汇, 2014(5): 206-207.
 - 16 同 15: 206-207.
- 作者单位: 北京大学图书馆, 北京, 100871
收稿日期: 2016 年 4 月 12 日

Countermeasure Research on China's University Library Human Resources Management in the Ubiquitous Information Environment

—Taking the Peking University Library as an Example

Pei Weiwei Lv Shuxian Xiao Qun

Abstract: Based on investigation of the theory and research status at home and abroad, the paper explores the impact of ubiquitous information society on the human resource management of university library in China. Then, taking the library of Peking University as an example, it puts forward countermeasures and thoughts on the development of human resource management of University Library in China in the ubiquitous information environment.

Keywords: Ubiquitous Information Society; Ubiquitous Library; Human Resource Management.

(接第 127 页)

Chinese Educational Review and Early Modern China's Librarianship

Xie Huan

Abstract: The *Chinese Educational Review* issued by The Commercial Press is one of the most important journals in modern China's education history. The *Chinese Educational Review* paid much attention to the development of librarianship, published a lot of photos, news, research as well as papers which related to the library. This article analyzed these contents and thought that The *Chinese Educational Review* made great contributions to the Modern China's librarianship in four aspects, which are enlightening the people's awareness of modern library, promoting the use of part of Boxer Indemnity for the China's librarianship, laying the foundations of children's library research and starting the process of library science indigenization.

Keywords: *Chinese Educational Review*; Library Science History; Librarianship History; China