

21 世纪我国高校图书馆人力资源管理研究述评

□秦东方* 陆晓曦

摘要 在高校图书馆的现代管理体系中,人力资源的建设和管理是核心的一环。通过文献调研,梳理了2002年以来我国高校图书馆人力资源管理的相关研究论文成果及其发展脉络,分析了管理理论、管理模式、管理方法、人才开发与利用、激励机制等重点问题的研究现状。发现并总结了研究中存在的低水平重复、缺乏科学创新,理论移植缺乏灵活度和实用性,研究成果缺乏与实践的结合等问题。未来的研究方向应当是在高校图书馆的管理实践中尝试建立人力资源的选聘、培养、考核、激励等具体制度,构建完善的制度体系,并以此作为研究瓶颈的突破点。

关键词 高校图书馆 人力资源 管理

分类号 G258.6

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2017.05.004

1 引言

1957年,刘国钧先生在《什么是图书馆学》一文中提出,“领导和干部”(即馆员)是图书馆不可或缺的五要素之一。可以说,高校图书馆馆员的质量直接影响着图书馆的服务质量以及整体发展。从主观能动性的角度出发,对于“人”的管理是各项管理的核心,“人”对图书馆发展起着决定性的作用。上世纪末以来,高校图书馆普遍实行了以建立岗位聘任制为主要内容的人事管理制度改革,并且取得了良好的成效;但同时一些深层次的矛盾也开始凸显,亟需解决。21世纪初,人力资源管理理论被引入并逐渐广泛应用于高校图书馆的管理理论和实践过程中,取得了一定的效果。与传统的人事管理相比较,人力资源管理更强调将组织中的人作为一种具有潜能的资源进行激励与发展,重视有效的人力资源管理对整个组织运营活动的支持和配合^[1]。但与此同时,在尝试使用人力资源管理理论从更高层面上规范和管理高校图书馆时,也出现了诸多问题。基于此,通过对2002年以来我国高校图书馆人力资源管理的相关研究论文成果进行检索与梳理,对研究的现状进行述评,以期发现问题,推动工作良性发展。

2 检索策略与结果分析

利用中国知网(CNKI)网络期刊总库、优秀硕博

士学位论文库、中国重要会议论文全文数据库以及中国重要报纸全文数据库作为文献源,以“高校图书馆”和“人力资源”为主题词进行检索,共获得检索结果2065条。经过进一步分析发现,由于两个检索词均属于其学科中的上位类概念词,所涵盖范畴较大、使用频率较高,因此,所检得结果中包含了大量相关度较低的文献,如公共及其他类型图书馆的人力资源管理、高校图书馆核心竞争力、业绩考核、内部沟通管理、学科服务团队建设等主题研究。基于此,对检索策略进行调整,仍采用主题检索方式,但将“高校图书馆”和“人力资源”两个检索关键词的词频限定为2次(即在论文题名、摘要和关键词三部分出现2次及以上),以提升检得结果的主题相关度、避免冗余(检索条件:“主题=高校图书馆 \$ 2 and 主题=人力资源 \$ 2”),精确匹配后获得中文研究文献共计424篇(截至2017年4月底)。

总体来看,我国高校图书馆人力资源管理研究可分为三大阶段:起步期(2002—2003年)、发展期(2004—2010年)和瓶颈期(2011年至今)。研究起步于21世纪初,彼时,人力资源管理理论在我国学界受到普遍关注,并被引入图书馆行业领域,结合高

* 通讯作者:秦东方,ORCID:0000-0003-0726-5864,18600012948@163.com。

校图书馆传统人事管理模式的研究随即兴起。经过短暂两年的起步,研究成果数量从 2004 年开始迅速激增,并在 2007 年达到峰值;之后三年间虽然有波折反复,但基本保持稳定发展的态势。2011 年开始,研究成果数量迅速下滑,始终在走下坡路,明显进入了瓶颈期。相较于人力资源管理的学术关注度而言,后者虽有起伏,但整体仍保持上升趋势,作为学科仍处于较稳定的发展阶段(图 1)。



图 1 高校图书馆人力资源管理主题年度发文趋势(单位:篇)

对检索得到的 424 篇论文进行了主题分析,将相关文献论述的主题归为高校图书馆人力资源管理理论研究、管理现状/问题与对策研究、管理模式与方法研究、创新策略研究、激励机制研究、人力资源开发与利用研究、职业生涯与继续教育研究等七大类。其他相关主题研究所涵盖的内容包括:高校图书馆人力资源管理比较研究、实证案例研究、人员配置问题研究等,由于数量较少,文中不再一一赘述。如图 2 所示。

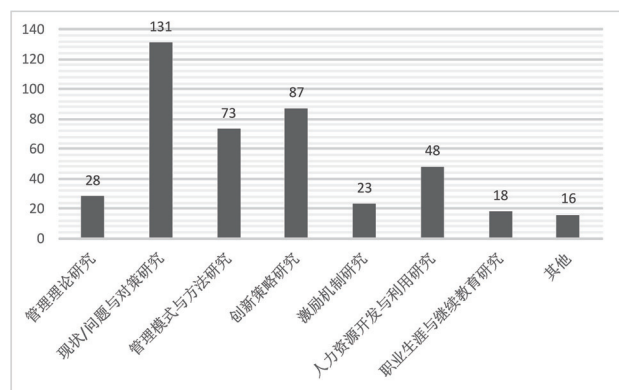


图 2 高校图书馆人力资源管理研究主题分布(单位:篇)

除论文成果以外,通过检索还得到该主题相关著作 3 部,分别是《高校图书馆人力资源管理与开发》(刘宣春,线装书局 2009 年)、《高校图书馆人力资源管理研究》(艾家凤,中国科学技术大学出版社 2015 年)和《基于员工援助计划模式的高校图书馆

人力资源管理研究》(郭娟娟,合肥工业大学出版社 2016 年),其中第 3 部也是国家社科基金一般项目(项目批准号:12BTQ005)“基于员工援助计划模式的高校图书馆人力资源管理”的研究成果。

教育部高等学校图书情报工作指导委员会(以下简称“教育部高校图工委”)作为全国高校图书馆事业咨询、研究、协调和业务指导机构,下设有人力资源工作组,并针对人力资源建设与管理等问题,组织开展了一系列会议与学术活动。2005 年,由北京大学图书馆、清华大学图书馆、西安交通大学图书馆联合发起举办的“高等学校图书馆人事工作座谈会”在西安召开。会议指出当前高校图书馆亟待进一步提高服务质量和水平,而队伍建设成为决定性的因素,人力资源管理和开发日益重要,深化人事制度改革,完善岗位聘任制度,建立有效的激励机制,成为必然选择。同时对定岗定编依据、健全岗位聘任考核和激励机制、职称与岗位的关系、队伍优化和人才培养等问题进行了广泛深入地探讨。2016 年 6 月,“全国高校图书馆人力资源建设学术研讨会”在大连召开,会议主题为“加强馆员能力建设,迎接新的挑战”。与会代表对馆员能力素质及其优化、馆员分类管理、多元体制的人力资源整合、馆员职业发展和培训创新、高校馆员队伍现状分析等主题进行了讨论交流,并分享了多家高校图书馆人力资源队伍建设的经验和案例。

3 高校图书馆人力资源管理研究现状综述

3.1 理论研究

科学发展的历史表明,解决某一科学领域在某一层次上面临的科学问题,不仅可以在该层次内修正和发展理论,也可以在层次的横面上,将其他学科领域的理论和方法移植过来,从而促进该学科理论的发展。可以预见,随着科学实践活动的发展与社会的进步,人们对客观事物的认知层次越来越深入,各学科之间的联系越来越密切,将不断遇到要求给予理论解释的新事实,因此,理论移植方法也将显示出越来越重要的作用^[2]。

将人力资源管理理论引入高校图书馆管理领域就是一种移植,其目标是为了充分发挥馆员的优势特长,既做到人尽其才,又能提升图书馆的服务质量与竞争力,增强组织凝聚力。在知识经济时代,将高校图书馆与人力资源管理理论相结合,其基本特征

体现在三大方面:人性化的管理模式、综合化的馆员素质、多样化的激励机制^[3]。

当高校图书馆人力资源管理作为一个研究问题和领域确定下来且被广泛接受之后,学者们开始尝试将诸多理论导入其中展开讨论和研究,如企业人力资源管理流程再造理论、生态平衡理论、危机预警理论、可持续发展理论、心理学理论等。

车今善根据生态管理理论,提出平衡的人本管理、利益分配管理、人流物流和信息流管理有助于提高图书馆人力资源管理的能力和水平;但平衡与稳定也是处于不断变化和运动之中的,要及时更新服务意识、馆员知识结构和能力结构^[4]。默秀红认为高校图书馆人力资源管理应当仿效企业人力资源管理流程再造,并从管理理念、管理制度、管理组织、管理方法四个维度进行再造,实现人员优化配置^[5]。潘松华等借助问卷调查统计,验证了高校图书馆人力资源危机预警管理必要性的立论,构建了预警管理指标体系和系统模型,并从人力资源管理、组织和开发三个层面阐述了系统的逻辑运行流程^[6]。罗许练、郑党生引用了美国管理学家奥福德提出的管理权限模式理论,认为高校图书馆的管理尚停留在第三级,即权利和技术统治层面,会造成馆员之间缺乏合作与信任、主动性差。对策是建立权限模式下的第四级或更高级别的管理模式^[7]。

徐妍、徐俐华在各自的研究中均引入了可持续发展理论。徐妍认为,要实现图书馆人力资源的可持续发展,首先需要对人员素质进行重构,使之与图书馆现代化水平相适应;同时加大人力资本投入、制定人才激励政策、规范管理^[8]。徐俐华则认为,建立高效、有序的人才管理机制和科学的激励机制,才是可持续发展的关键^[9]。舒蓉、韦衣昶将心理学的理论和方法运用到高校图书馆人力资源管理工作中,从心理学的角度阐释了其方法移植的意义,并提出通过个体差异管理、激励管理、组织管理等方法,将心理学与图书馆工作内核相结合,使其管理更加科学化和人性化,建立和谐的人际关系及氛围^[10]。邴雪虹、蒋冠斌运用麦格雷戈的人性假设与管理方式理论研究了当前高校图书馆人力资源现状,提出了激励措施不足、再培训机制欠缺、工作内容单一、馆员缺少参与感和发言权等一系列问题^[11]。

3.2 现状、问题与对策研究

现状、问题及对策的研究是高校图书馆人力资

源管理研究中最主要的部分,成果数量最多。这些研究所基于的一个共识是,人力资源区别于其他资源的根本特征在于人的主观能动性,人力资源管理的基石是人本管理思想;以人力资源为核心的管理是高校图书馆管理发展的必然趋势。因此,种种问题归根结底都是人的问题,应将人际关系的调整放在首位,将管理重点放在激发人的积极性和创造性上,为馆员最大限度地发挥自身才能创造条件。

针对高校图书馆人力资源管理的现状及问题,袁豪杰认为问题在于编制规范欠缺、馆员数量不足、结构单一、整体素质不高,引进人才难、稳定人才更难,忽视人文关怀、不重视考核等四个方面^[12]。周慧芳认为最大的问题是管理者缺乏新理念,仍以“事”为中心,注重于“管”人,强调工作纪律的遵守和服务态度的提高,而对馆员的素质、服务内涵的深化和服务质量的提高没有系统地考虑,忽略了对馆员的培训和继续教育^[13]。肖莉、刘英华认为,高校图书馆人力资源管理瓶颈的制约因素是馆员工作存在组织压力,而组织压力的根源在于图书馆在学校所处地位不高、管理水平低下、馆员水平参差不齐、职业认同感差,使图书馆成了“高危管理矛盾体”;同时,图书馆受到学校各种要素的制约,许多权利及职能不能得到有效发挥^[14]。刘淑银、彭雪红认为,对人力资源管理的重要性缺乏认识,观念滞后于时代发展要求,才导致馆员文化程度整体偏低、工作惰性大、思想不稳定等现象的出现^[15]。谷娜认为人才管理的两大误区在于对人才标准界定太高、待遇差,导致了人员的不稳定性;重科研轻业务,影响了工作积极性^[16]。总的来说,问题的聚焦点大都集中于管理理念、管理机制(招聘、配置、考核、激励等)、外部环境三大方面。

在对策上,大多数研究者主张首先确立“以人为本”的管理理念,从完善和改革管理机制入手,破解种种困局。袁豪杰提出应科学合理地配置馆员,建立人才培养机制和考核体系,并建立平等、融洽的人际关系^[12]。肖莉、刘英华认为“人性化”的管理机制包括明确目标、使每位馆员都有事可干,在精神和人格方面尊重馆员,部分实行“弹性工作制”,关心馆员职业发展规划,民主管理与建议制度,创新机制,人文关怀制度,培养馆员忠诚度等内容^[14]。刘淑银、彭雪红提出应对人才结构进行优化,重视在思想上的引导工作,人才培育多样化,并引入人才的激励和

竞争机制^[15]。刘宏认为除了完善选聘、考核、激励等制度外,还应当创新馆员培训、完善学科馆员制度^[17]。

另有少数研究从数据和事实出发,探讨和破解人力资源管理中的问题。如吴汉华、张芳根据教育部高校图工委事实数据库中各馆的自报数据,对2013年度高校图书馆的人力资源数据进行分析,从性别、年龄、职称、学历层次、专业背景、聘用形式等多个角度揭示了高校图书馆人力资源的整体现状,并提出,要想有效促进高校图书馆人力资源的发展,需要任命具有图书馆学专业背景的专职馆长,建立区域学习共同体和区域馆员轮训机制;同时在招聘时兼顾性别比例,并建立在编与非在编馆员的同工同酬机制^[18]。杨婧介绍分析了美国大学图书馆馆员的组织结构、学历水平、考核制度、培养机制等内容,提出应借鉴其成功经验,在管理中合理配置岗位、建立公平合理的绩效考评机制、定期开展培训与再教育^[19]。

3.3 模式与方法研究

科学合理的人力资源管理首先表现在其管理模式上,因此,建立一种科学合理的人力资源管理模式,是人力资源管理的首要问题。多数研究者认为高校图书馆人力资源管理应当采取人本管理模式,但也有一些不同的声音。蔡代纯根据高校图书馆人力资源管理的特点,认为应当建立一个馆领导、部主任以及学校人事处之间科学分工协作的三维立体管理模式。由馆领导负责人力资源的战略规划,部主任负责招聘、考核、薪酬管理等核心业务,人事处负责岗位分析与评价等基础业务,以及日常性事务管理^[20]。唐野琛和杨岚均认为应当在高校图书馆人力资源中进行能本管理。唐野琛提出通过构建“能本管理”模式,实现高校图书馆“以物为中心”向“以人的能力为中心”的转变^[21]。杨岚以“3D”(Development, Dignity, Daily)为指导思想和根本原则,构建包括知人、用人、育人、留人四方面内容的能本管理机制^[22]。胡波也提出了从“读者第一”到“馆员第一”,从“以人为本”到“以能为本”的有效路径,同样体现了能本管理思想^[23]。徐玲^[24]、王杨^[25]等人也持相同观点。

高校图书馆人力资源的绩效评价问题体现了当代图书馆的管理水平。需要有一种客观、公正、准确的评价方法来对图书馆人力资源的工作绩效进行评

判,从而判断馆员是否与其工作岗位匹配,对该岗位的工作职责是否履行到位,是否影响到图书馆战略目标的实现,同时也可以反馈出图书馆管理层制定的决策是否正确^[26]。滑志然的硕士学位论文以绩效分析—绩效原因分析—绩效干预方案的设计实施—绩效评价为主线,将全部人力资源管理活动要素融入到了图书馆管理之中,并利用层次分析法和德尔斐法,设计了图书馆人力资源绩效考评体系^[27]。郝桂荣认为以往高校图书馆人力资源绩效的评价方法多采用定性、带有主观成分的评价方法,但这样的评价方法事实上起不到太大作用,反而会滋生懈怠和滞后。针对这种状况,尝试确定个人素质、个人能力、工作行为、工作绩效4个因素层,以及22个子因素层指标,采用模糊评价判断方法,应用数字建模的方法量化评价高校图书馆人力资源的绩效水平,以数值形式体现其评价结果。赵元章聚焦了部主任的绩效评价与管理,认为部主任处于图书馆管理的中层,人数较多且作用举足轻重,是图书馆人力资源管理中至关重要的部分。在具体操作中,应实行部门业绩与个人绩效捆绑考核的方式,将定性与定量评价相结合,同时采取问卷调查的方式,对群众评分较低的方面进行公开整改^[28]。

在人力资源配置方法层面,解决馆员队伍建设问题的根本途径是从制度上着手,建立一套专门适用于高校图书馆的、能从思想上和实践上给予指导的人力资源配置管理制度或政策依据,形成人力资源配置的有效模式^[29]。在优化人员配置及岗位管理方法上,胡翠红提出应重视并培养有学科专长、服务技能和营销技能的复合型馆员^[30];花芳建议将公务员职位分类的管理模式引入到高校图书馆人力资源管理中,尝试构建图书馆的职位分类管理制度,具体划分为专业馆员、基础馆员和学生馆员三大类、三个层次18种职位^[31]。吴雪芝认为解决人员配置不足的最优模式是将部分非核心岗位社会化,该模式能使图书馆人力资源配备精良、管理科学、工作效率显著提升^[32]。

3.4 创新策略研究

高校图书馆人力资源的素质高低,关系到馆藏资源建设水平和服务质量的优劣,甚至会影响到学校的文献资源保障和学科建设工作。崔文媛认为应对人力资源管理进行创新,以知识管理为指导思想、知识服务为实施目标,通过构建知识型团队、加大人

力资本投入、创新管理水平机制、完善激励机制等途径来实现^[33]。周洪涛、李春引入 ISO9000 质量管理体系, 构建起 ISO9000 质量监控为主的人力资源管理监控机制, 把提高人力资源质量, 满足读者需求作为终极目标, 可以使监控方式从传统的事后专项检查转变为过程监控纠错, 监控手段从自上而下、单一化的检查逐步向多样化、科学化方向发展, 实现对人力资源管理全过程的动态监控, 最终达到人力资源管理工作的长效化、规范化和制度化^[34]。周良华提出应当通过法规制度将馆员的权利与义务明确加以保障, 避免管理上的随意性, 增强权威性^[35]。成惠萍认为, 创新应当从组织模式、知识型馆员、管理氛围三个方面入手, 尤其要加大对人力资源的投资和开发, 挖掘图书馆馆员的潜在能力, 使图书馆人力资源以量的形式表现出来^[36]。刘青在借鉴国外经验的基础上, 引入图书馆的人员结构、“学科馆员”制度、图书馆员职业生涯设计、学习型图书馆等人力资源管理理论, 创新绩效考评和激励机制, 打造具有特色的图书馆文化^[37]。赵霞也同样提出了利用学科馆员制度增强图书馆人力资源的竞争力和凝聚力^[38]。

3.5 激励机制研究

建立激励机制是发掘馆员内在潜力、充分调动其积极性和创造力的有效途径, 有利于提升工作效率、提高馆员综合素质、吸引并留住优秀人才。孙燕提出, 要在高校图书馆建立科学的人力资源激励机制, 必须坚持公平性、个性化原则, 同时将物质激励和精神激励相结合、奖励激励和惩罚激励相结合、内在激励和外激励相结合, 并综合运用参与激励、尊重激励、荣誉激励、信息激励等多项具体措施^[39]。何京玲认为应当首先设置科学合理的目标激励管理体系, 同时完善绩效考核等机制、重视馆员职业生涯设计与管理^[40]。黄梅认为应首先从规范内部管理制度着手, 在对员工的需求进行全面调查和分析后选择恰当的激励模式, 提高人力资源激励的有效性^[41]。张金玲认为应当实行差异化的激励措施, 重视馆员的职业生涯规划, 协调好馆内人际关系, 加强内部沟通^[42]。

“鲶鱼效应”是现代人力资源管理中的一种激励机制, 以提升危机感、营造良性竞争环境来调动组织成员的竞争意识, 转变工作作风。将这种激励机制引入高校图书馆人力资源管理, 引入竞争机制, 可以

激发馆员的工作热情和工作潜力, 提高馆员的服务质量^[43]。要使“鲶鱼效应”作用于高校图书馆人力资源管理, 一方面可以从外部招聘高学历、具备专业素养的“鲶鱼”, 另一方面则需要需要在内部挖掘可能成为“鲶鱼”的人才, 加以培养和激励, 带动尽可能多的馆员的水平提升^[44]。但同时, 在实践中应注意“鲶鱼”的引入时机, 避免“鲶鱼”之间的互斗或是被“沙丁鱼”同化现象的出现^[45]。

3.6 人力资源开发与利用研究

在高校图书馆管理中, 长期以来缺乏将人看作资源的观念, 仅从业务技术和管理发展的角度考虑问题, 在人事管理上侧重于编制管理, 没有形成对于人力、智力进行利用和激励的思路或经验。洪涛、赵宣分析了高校图书馆实行人力资源管理的必要性, 提出建立以人为中心的、包括约束、激励、人才流动等机制在内的理性团队式管理模式, 加大人才培养力度, 鼓励开拓创新意识, 真正使图书馆人力资源管理和开发工作逐步走向制度化、规范化的轨道^[46]。张丽芳、彭丽喃均认为, 高校图书馆要有效开发和利用好人力资源, 需做好三个方面的工作: 树立以人为中心的人性化管理理念, 建立科学的激励机制, 以及强化馆员的再教育机制。不同的是, 张丽芳还认为管理层应具有前瞻性, 人力资源的开发应当梯次进行^[47]。而彭丽喃认为还应建立科学的人才选拔机制^[48]。孔德利通过分析现状, 认为解决人力资源开发管理问题的根本途径是建立动力机制, 包括干事创业的留人机制、脱颖而出的用人机制、适应发展要求的培训机制、行之有效的激发机制。在执行过程中, 建议将结构调整和优化放在突出位置, 构筑必要的人才政策平台, 采用人才内外聘任模式, 并尝试在内部实施“导师制”培训人才^[49]。

3.7 馆员职业生涯与继续教育研究

教育部《普通高等学校图书馆规程》中明确规定: 高等学校应将图书馆专业馆员培养纳入学校的人才培养计划, 重视培养高层次的专家和学术带头人; 鼓励馆员通过在职学习和进修, 提高知识水平和业务技能。馆员的职业生涯是从职业能力的获得、培养、选择职业、就职, 直至最后完全退出这一完整的过程, 具有复杂性、多层次性、成就不明显、技术更新快、职业压力大等特点。在人力资源管理工作中, 应首先从制度体系上完善对馆员职业生涯的管理, 建立生涯导向的考核评估和反馈机制, 实行分阶段

的动态管理,为馆员设计多样化的职业发展路径,努力使馆员个人的职业生涯目标与组织发展目标相匹配^[50]。梁柳英分析了高校图书馆人力资源教育中的一系列现实问题,提出从提供制度保障、强化继续教育、优化成才环境等方面着手,建立教育新机制^[51]。

与职业生涯密切相关的另一个研究点,是职业资格认证制度。业界关于图书馆职业资格认证制度的研究数量众多,但针对高校图书馆开展的专门性研究却很少。孔丹通过对典型高校的问卷调查,掌握了馆员和读者对现有职称制度的评价,获得了对推行职业资格认证的认可度和期望因素,提出高校图书馆应以职业资格认证与现有职称体系的关系及转化为重点,确立法律依据,构建包括职业分类和职业标准系统、继续教育培训系统、考试系统、保障系统在内的职业资格认证系统,并完善认证等级设计和相关配套政策^[52]。张雅红认为职业资格认证制度是改变高校图书馆人力资源管理模式的关键,有助于图书馆突破瓶颈、走出困境。职业资格认证可以保障图书馆的服务水平,保证馆员的劳动成果获得社会承认,并享有高报酬、高待遇,才能吸引并留住人才,保证高校图书馆人力资源管理的科学化和可持续^[53]。刘丽辉介绍了河南理工大学图书馆结合国外职业资格认证制度,在内部选人、育人、用人、留人等方面的人力资源管理创新经验^[54]。

4 问题与展望

通过上述分析和总结,目前研究中存在的问题主要表现在如下三个方面:

首先,从论文成果上看,该主题研究在一定程度上存在低水平重复现象,缺乏科学系统的理论支撑研究,研究中缺乏创新和突破点,这也是导致研究陷入瓶颈的主要原因。从数据上看,在检索得到的424篇文献中含期刊论文376篇,其中核心期刊论文22篇,仅占期刊论文总数的5.85%,占全部检索结果的5.19%;另有354篇均为普通期刊论文。另一方面,从论文主题上看,现状、问题与对策研究的相关论文数量最多,深究其内容,许多论文中所罗列问题和对策相似度较高,同质化程度较高。

其次,现有研究成果大都停留在方法、策略、机制等理论层面,极少与高校图书馆人力资源的管理实践相结合,这也是造成该主题研究在近年来进入瓶颈期的原因之一。图书馆学本身是一门实践性、

应用性很强的学科,其研究只有以实践为目标,并植根于实践之中,才能有实际的价值和意义;反之,实践也从根本上深化和促进了理论研究。

第三,对于人力资源领域的理论及其他学科理论的移植大都显得较为生硬,灵活度和实用性有限。事实上,移植作为学科发展、完善的途径与方法,其实质在于研究视角与思维方法的转换与突破。不同的研究视角和思维方式产生不同的方法“范式”,方法“范式”的积聚与丰富可以推动学科理论的发展与完善。但是,图书馆学专门研究方法才是图书馆学的内部支柱与核心,对其他学科研究方法的移植是促使理论体系进一步深化与发展的辅助手段,不能本末倒置。因此,在考虑移植某一理论或方法时,应首先确定其与图书馆学研究领域的相关性、可类比性和契合度,并将效用性作为最终评价标准^[55]。作为将人力资源管理理论引入高校图书馆管理,改变传统管理模式的交叉性研究主题,也应当遵循此原则。

毋庸置疑,构建以人本管理思想为核心的图书馆管理制度,实施平衡的人本管理,是高校图书馆人力资源管理的必然趋势。只有在转变管理理念的前提下,对制度进行改革和创新,用完善的制度乃至政策来约束、规范和考量管理行为,才能真正建立起科学合理的人力资源管理体系。因此,未来的研究方向应当是在理论研究基础之上,在高校图书馆的管理实践中尝试建立人力资源的选聘、培养、考核、激励等具体制度,构建完善的制度体系,并以此为研究瓶颈的突破点。例如,根据教育部《普通高等学校图书馆规程》中的要求,图书馆馆员应当包括专业馆员和辅助馆员两大类,专业馆员的数量应不低于馆员总数的50%。那么,如何分别设计与构建适用于两类馆员的、科学合理的选聘、培养、考核和激励制度,就是一个值得深入研究的课题。

参考文献

- 1 高艳. 人力资源管理理论研究综述[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版), 2005(2):127-131.
- 2 叶初升. 谈科学理论的移植[J]. 江汉论坛, 1985(11):35-40.
- 3 查志强. 知识经济时代高校图书馆人力资源管理[J]. 沈阳大学学报, 2004(1):106-108.
- 4 车今善. 高校图书馆人力资源的生态管理[J]. 图书馆工作与研究, 2008(6):31-34.
- 5 默秀红. 高校图书馆人力资源管理再造初探[J]. 河北科技图苑, 2008(2):82-87.

- 6 潘松华,张红生,张智松. 高校图书馆人力资源危机的预警管理研究[J]. 图书情报工作网刊, 2011(12):16-22.
- 7 罗许练,郑党生. 地方高校图书馆人力资源管理现状及对策[J]. 惠州学院学报(社会科学版), 2010(1):117-120.
- 8 徐妍. 人力资源开发与高校图书馆可持续发展研究[J]. 图书馆论坛, 2003(3):28-30.
- 9 徐俐华. 可持续发展与高校图书馆人力资源管理[J]. 情报探索, 2005(1):96-98.
- 10 舒蓉,韦衣昶. 浅谈心理学在高校图书馆人力资源管理工作中的运用[J]. 农业图书情报学刊, 2012(2):221-224, 封3.
- 11 邵雪虹,蒋冠斌. 高校图书馆人力资源的人性假设与管理方法[J]. 教育教学论坛, 2012(4):50-51.
- 12 袁豪杰. 高校图书馆人力资源管理[J]. 现代情报, 2008(8):107-109.
- 13 周慧芳. 高校图书馆人力资源管理研究[J]. 现代情报, 2008(4):123-124.
- 14 肖莉,刘英华. 高校图书馆人力资源管理的瓶颈与人才策略[J]. 图书馆建设, 2005(4):64-66.
- 15 刘淑银,彭雪红. 高校图书馆人力资源管理现状探析[J]. 图书情报工作, 2014(6)增刊1:213-214.
- 16 谷娜. 高校图书馆人才管理误区[J]. 情报探索, 2006(12):100,103.
- 17 刘宏. 加强我国高校图书馆人力资源管理的对策分析[D]. 沈阳:东北大学, 2008.
- 18 吴汉华,张芳. 对我国高校图书馆人力资源现状的分析[J]. 大学图书馆学报, 2015(3):43-50.
- 19 杨婧. 浅析中美高校图书馆人力资源管理[J]. 学理论, 2011(18):207-208.
- 20 蔡代纯. 高校图书馆人力资源管理模式初探[J]. 经济管理论坛, 2005(18):140.
- 21 唐野琛. 论构建高校图书馆人力资源管理新机制[J]. 农业图书情报学刊, 2008(11):222-224.
- 22 杨岚. 高校图书馆人力资源能本管理模式研究[J]. 中国报业, 2011(2下):74-75.
- 23 胡波. 我国高校图书馆人力资源管理体系建设研究[J]. 湖南商学院学报, 2011(2):96-100.
- 24 徐玲. 高校图书馆人力资源管理的创新[J]. 内蒙古科技与经济, 2010(6):142-145.
- 25 王杨. 高校图书馆人力资源管理的创新之路探讨[J]. 黑龙江科技信息, 2012(26):121.
- 26 郝桂荣. 基于模糊评价判断的高校图书馆人力资源绩效评价体系[J]. 现代情报, 2010(3):95-99.
- 27 滑志然. 基于绩效技术的高校图书馆人力资源管理研究[D]. 曲阜:曲阜师范大学, 2010.
- 28 赵元章. 浅议高校图书馆部主任绩效管理[J]. 安阳师范学院学报, 2009(6):151-153.
- 29 李文林,曾莉,车玮. 数字环境下高校图书馆人力资源配置问题研究现状与思考[J]. 图书馆论坛, 2010(1):33-35,92.
- 30 胡翠红. 高校图书馆人员配置问题的探讨与研究[J]. 科技情报开发与经济, 2006(22):28-30.
- 31 花芳. 高校图书馆职位分类管理模式探索[J]. 科技情报开发与经济, 2012(22):73-75.
- 32 吴雪芝. 人力资源配置视角下的高校图书馆岗位社会化研究[J]. 图书馆建设, 2014(6):71-75.
- 33 崔文媛. 高校图书馆创新的人力资源管理[J]. 现代情报, 2007(12):114-116.
- 34 周洪涛,李春. 高校图书馆人力质量监控与创新研究——以ISO9000质量管理下的海南大学图书馆为例[J]. 图书馆理论与实践, 2008(3):130-132.
- 35 周良华. 对高校图书馆人力资源管理创新的思考[J]. 内蒙古科技与经济, 2009(16):145-146.
- 36 成惠萍. 高校图书馆人力资源管理创新[J]. 北京林业大学学报(社会科学版), 2004(12):73-76.
- 37 刘青. 高校图书馆人力资源管理创新研究[D]. 青岛:中国海洋大学, 2006.
- 38 赵霞. 浅析高校图书馆人力资源管理的创新发展[J]. 科技情报开发与经济, 2007(26):71-72.
- 39 孙燕. 浅析高校图书馆人力资源激励机制[J]. 现代情报, 2010(10):117-119.
- 40 何京玲. 高校图书馆人力资源激励机制完善研究[D]. 湘潭:湘潭大学, 2010.
- 41 黄梅. 高校图书馆人力资源激励问题与对策研究[D]. 重庆:西南大学, 2008.
- 42 张金玲. 高校图书馆员工激励问题研究[D]. 重庆:西南大学, 2014.
- 43 庞宇平. “鲶鱼效应”在高校图书馆人力资源管理中的应用[J]. 教育教学论坛, 2017(7):9-10.
- 44 冷选英. “鲶鱼效应”在高校图书馆人力资源管理中的作用[J]. 科技信息, 2011(24):325.
- 45 韩明. 浅析“鲶鱼效应”在图书馆人力资源管理中的实践[J]. 图书馆工作与研究, 2010(9):48-50.
- 46 洪涛,赵宣. 高校图书馆应重视人力资源管理和开发[J]. 现代情报, 2003(1):88-89.
- 47 张丽芳. 浅论高校图书馆人力资源的开发与管理[J]. 图书馆论坛, 2004(4):41-43.
- 48 彭丽喃. 论高校图书馆人力资源的开发与利用[J]. 现代情报, 2005(5):120-121.
- 49 孔德利. 人力资源的开发管理与图书馆事业发展[J]. 图书馆工作与研究, 2004(6):41-44.
- 50 刘亚君. 高校图书馆员职业生涯管理研究[D]. 镇江:江苏大学, 2009.
- 51 梁柳英. 试论高校图书馆人力资源的管理与教育[J]. 广西青年干部学院学报, 2005(1):57-58.
- 52 孔丹. 我国高校图书馆职业资格认证制度研究[D]. 西安:西安建筑科技大学, 2011.
- 53 张雅红. 关于建立高校图书馆职业资格认证制度的思考[J]. 兰台世界, 2007(2):62-64.
- 54 刘丽辉. 职业资格认证制度在高校图书馆人力资源管理中的应用研究——以河南理工大学图书馆为例[J]. 河北科技图苑, 2010(3):85-87,66.
- 55 王友富. 探究方法移植的底层[J]. 图书馆, 2000(4):9-11.

作者单位:对外经济贸易大学人力资源处,北京,100029
北京语言大学图书馆,北京,100083

收稿日期:2017年5月10日

(转第23页)