

图书馆公益性质的利与弊

● 辛 玲 (云南大学 图书馆, 云南 昆明 650091)

【关键词】图书馆公益性; 利弊; 改革

【摘 要】图书馆的公益性质是公共文化利益的保障, 也是图书馆事业活力不足的重要原因。根据图书馆的特点有针对性地提出: 搞好制度调整和创新是解决图书馆公益性利与弊冲突的关键。

【中图分类号】G250

【文献标识码】A

【文章编号】1005-8214(2005)03-0071-03

1 图书馆事业的公益性质

图书馆事业的公益性质指的是在文教领域国家与人民、图书馆与社会之间的利益关系, 包含着两个既有联系又有区别的内容。

1.1 图书馆事业由国家投资建设与发展

国家根据宪法关于发展为人民服务、为社会主义服务的文化事业的规定, 承担图书馆事业建设和发展的责任, 对图书馆事业做各项投入, 满足社会知识信息需求, 社会公共对象作为受益主体, 可以利用图书馆资源, 而不必负担这项事业发展的责任。

1.2 图书馆事业不以营利形式运行

图书馆事业作为国家事业, 贯彻国家意图, 以服务社会为宗旨, 不以营利为目的。国家对图书馆事业做各项投入, 并非把它作为营利工具, 因此不对这些投入做营利安排。

图书馆事业由国家建设与发展, 谈的是国家对人民的责任关系, 回答图书馆事业由谁投资、为谁服务的问题, 体现图书馆事业在目的上的公益性质; 国家的各项投资不作营利性使用, 谈的是图书馆事业对社会的无偿服务关系, 回答的是图书馆事业怎样服务的问题, 体现了图书馆履行职能在手段上的公益性质。这里有国家、图书馆、服务对象(即社会公共对象)三个利益主体, 国家是义务投资主体, 图书馆是无偿服务主体, 社会公共对象是该项事业的受益主体。国家无偿投资和图书馆非营利服

务, 满足社会知识信息需求是三者的基本关系和图书馆公益性质的基本含义。

正确理解图书馆的公益性质, 目的是使考察图书馆公益性质的利弊建立在真实的基础之上。

2 图书馆公益性质的利与弊

2.1 从利的方面看, 图书馆公益性是公共文化利益的保障

其一, 图书馆数量多、分布广, 是一项规模大、耗资巨大的事业, 其建设费用、维持费用、发展费用、人员费用是一项巨大的开支, 非任何部门、单位、个人所能负担。图书馆事业由国家投资建设和发展, 解决了这个矛盾, 为满足整个社会知识信息的需求提供了坚实的物质基础。其二, 图书馆事业为教育、科研、技术进步和全民科学文化素质的提高提供基础性支持, 离开图书馆事业的稳定支持, 这些方面的发展就会遇到严重障碍。图书馆事业不作商业运行, 则使图书馆避免了在竞争风险中动荡, 能够使这项事业保持稳步发展, 并稳定发挥其功能, 从而确保教育、科研、技术和全民素质的稳步提高。

这是一个原因和结果相互作用、相互转化的过程。图书馆的公益性质首先是一种结果, 公共文化利益的客观需求是产生这种结果的原因, 这种结果一旦产生, 不是一个单纯的、被动的存在物, 而是积极地反作用于原因, 成为公共文化利益的保障力量。

2.2 从弊的方面看, 图书馆公益性质是图书馆事业活力不足的重要原因

图书馆的公益性质对图书馆事业产生两方面的负面影响: 第一, 国家负责图书馆事业的建设和发展, 对图书馆做各项投入, 使图书馆既无生存之忧, 也无偿还国家各项投资之累, 远离了压力和挑战, 客观上成为一个被充分照顾和保护的对象。这虽然有利于公共文化利益的保障, 却使图书馆缺乏主动进取的外部推动力量, 日益增加其惰性。第二, 图书馆以非营利形式运行, 其人、财、物方面的利益均来自于国家, 并不来自于服务对象, 无论其服务优或劣, 所创效益多或寡, 利益都是一个“常数”, 并不因此而增减, 这使图书馆缺少主动进取的内部鞭策力量。总的来说, 在公益关系中, 国家主要表现为推动力量和保障力量, 图书馆事业是被推动对象和被保障对象, 很容易形成依赖。加之图书馆事业具有垄断性, 不可或缺且不存在竞争, 惰性很容易产生。如果说, 市场机制淘汰缺乏活力的主体, 而公益机制则在一定条件下孕育非活力主体。

2.3 图书馆公益性质的利弊冲突

国家以投入无偿成本、图书馆无需承担营利责任这些重要手段把图书馆事业建设成为公益性机构, 目的是为公

共文化利益提供可靠保障。而在国家和公共文化利益之间起着桥梁作用的图书馆事业活力不足,则阻碍着这一目的的实现。这是图书馆公益性质蕴含的内在矛盾,是目的与手段不和谐的表现。这种不和谐在一定程度上损耗着公益机制对公共文化利益的保障功能。

长期以来,图书馆公益性质被看作完美的事物,随着实践的深入,其缺陷日渐显露,又使人们不得不对它反思和质疑。认识图书馆公益性的利与弊,可使我们认识到它是一个矛盾的集合体,既有其存在的必要性,又非完美无缺。

3 解决矛盾的思路

3.1 图书馆产业化是否是解决矛盾的途径

近年来,图书馆产业化的呼声引起人们的广泛关注,^[1]这能否作为解决矛盾的途径?产业以市场为前提,服从竞争、营利等市场法则。图书馆事业走产业化道路,或走公益服务加经营服务的半产业化道路(暂且不考虑半产业化模式能否被市场接纳),其本质都是图书馆事业与市场接轨,使图书馆从公益服务主体向经营主体演进。借助市场机制,虽然有助于克服图书馆事业的某些困难和弊病,增强其自身发展活力,但是,由于设置该项事业的目的是最大限度地保护公共文化利益,对图书馆事业进行产业化改造,就须考虑这可能对公共文化利益产生何种影响,如果产业化方式不利于或不优于公益方式对公共文化利益的保护,这种改变就会与图书馆事业的宗旨相违背。到目前为止,人们注意到了产业化方式的优点,却尚未提出任何根据可以表明图书馆产业化对公共文化利益的保障优于现行公益模式的保障,且不减损这一利益。在无存利去弊之良策的情况下,公益机制的固有弊病在某种程度上是维护公共利益的合理代价或必要成本。公共文化利益作为图书馆事业的价值目标,是矛盾的主要方面,关乎图书馆事业的发展全局,因而是考虑问题的起点和落脚点,避免把孩子和洗澡水一并倒掉是设计改革措施应当遵循的思路,也是评价改革措施妥当与否的尺度。缺少对公益性质的综合考虑,忽视矛盾双方的地位和作用,忽视主要目标,改革设想就难以在实践中成立。图书馆产业化的主张遭遇抵抗,主要在于此。

3.2 解决矛盾应着眼于制度建设

首先,图书馆公益性质的缺陷具体表现为图书馆事业相关制度的缺陷。公益性质是图书馆事业的基本属性,规定着图书馆的使命、宗旨、功能、运行机制等多方面的内容。这项事业由国家建设与发展,各项投资不作营利使用,既体现国家对图书馆事业的保障关系,也反映国家对这项事业的包揽关系,深刻地影响着图书馆事业的人事、工资、管理、责任、评价等制度,其缺陷带来了图书馆行政化模式、权责不明、体制分割、封闭运行等问题,有针对性地搞好制度建设符合图书馆事业的实际情况。其次,图书馆事业属于上层建筑。上层建筑领域是通过制度的建设和改革来消除其缺陷,适应经济基础的,这是上层建筑领域中,党政分开、政事分开、精简机构、转变职能、依法行政等制度性改革措施纷纷出台的原因所在。经济基础与上层建筑各有其特殊规律,“他山之石”的借用有特定的范围和条件,如果把竞争、营利、破产、等价交换等市场法则运用于上层建筑领域的改革,与事物的本性不符。这如同把行政命令、党委决策、政务公开等行政作法运用

于商业主体一样,并不对症。事物的特点决定了它们解决自身矛盾的特殊方式,图书馆事业的上层建筑属性,决定了其存利去弊应着眼于自身相关制度的改革和完善。

3.2.1 改革图书馆用人制度和分配制度

图书馆传统用人制度包含着终身制、铁饭碗等弊病,缺少鞭策和激励机制,难以激发工作人员的高度责任感和开拓进取精神。聘任制作为一种新型用人制度,包含着择优聘用、强化责任、合理配置人才等优点,积极稳妥地推行聘任制,解决人事管理中存在的能进不能出、能上不能下的问题,对于调动人们的积极性具有重要意义。^[2]分配制度是人事制度的继续和延伸,改革用人制度的同时,也必须对工资制度做出调整。图书馆长期以来沿用与国家机关相类似的工资制度,报酬表现为降岗不降薪、能上不能下的特点,其实质是平均主义,带有明显的计划经济色彩,容易导致爱岗敬业精神的缺乏。改革分配制度,破除大锅饭,以目标管理、岗位管理为核心,以绩效为内涵,实现以身份定薪到以岗位、绩效定薪的转变,把社会贡献作为评判人们价值的依据,以此促进图书馆事业的蓬勃发展。

3.2.2 逐步解决图书馆行政化问题

图书馆行政化曾对这项事业的成长壮大做出过重要贡献,但在行政化模式下,政府、上级扮演着积极的、活跃的角色,从图书馆的建设和发展到财产的管理和处置,从经费保障到队伍建设,从机构设置到人员任命,以至于图书馆发展过程中出现的困难、问题、矛盾等,都由政府或上级单位提出办法、做出决策,而图书馆则是一个被动的执行者,创造性和主动性受到束缚,责任地位和责任意识被弱化。致力于解决这一问题,建立和完善相关制度,从责任、权限、义务、职责、保障等方面对图书馆和政府、上级主管部门的关系做出恰当调整,推动图书馆向责任主体转变,对于消除弊病、增强活力,具有十分重要的意义。

3.2.3 搞好图书馆体制创新

图书馆隶属于不同的部门及行业,服务对象、工作重点不相同,相互之间缺少有机联系,共同性质的社会资源被“条条块块”人为分割,其结果造成封闭。在这种体制下,图书馆被限制于狭小的范围,难以广泛参与社会,增强活力缺少相应的舞台,这就需要改革图书馆事业的宏观管理制度,解放图书馆“生产力”,为图书馆事业增强活力提供体制保障。^[3]

3.2.4 建立和完善图书馆评价体系

图书馆评价具有测度、考核、激励、诊断和调节等作用,是图书馆事业宏观管理和自我管理的重要方法和制度,其核心是建立一套科学的评价体系。目前,一些介绍进来的国际标准还有待于本土化,一些国内措施的创想还处于争鸣阶段,某些方面还不尽合理。例如,在把论文数量作为评价标准时,容易忽视造就作为社会生产力的读者是图书馆最重要的“论文”;场馆规模、电脑设施等硬件建设是重要的评价指标,而激励机制、责任机制、标准化等制度性建设更为深刻;图书藏量等物的建设不可忽视,而人员素质的建设同样重要。图书馆的评价工作距科学化、制度化、法制化还有相当距离。从建立图书馆评价标准入手,完善图书馆评价制度,可以为图书馆事业的发展提供目标、责任和动力。

3.2.5 加强图书馆法制建设

加强法制建设是一项基础性工作,对于增强事业活力具有重要意义。法制不健全,责任制度缺乏基础,管理工作缺乏依据,增强活力、开拓进取、发挥积极性等往往流于口号和形式。积极推进图书馆事业的法制进程,合理规范国家、图书馆和公共文化利益之间的相互关系,明确权利、义务、责任,使图书馆事业从经验型向法制型转变,这项事业才能健康发展,其制度创新才有保障。

总之,图书馆公益性质是其利之因,也是其弊之源,是同一棵树上的两个不同果实,在这种情况下,图书馆如何做到“公益”和“活力”的共存和双赢是改革的关键。图书馆转变为经营实体或准经营实体,其实质不是解决矛盾,而是将矛盾双方一并消灭,而付诸制度的力量,根据图书馆的特点有针对性地搞好制度的调整和创新,不但可

(上接第37页)思维模式,由控制转为支持,由监督转为激励,由命令转为指导,激发个人的为实现个人与组织的共同愿景而努力的愿望和达到这个愿景的个人责任,实现真正意义上的管理。

(2) 从外控到内控

知识管理的核心是创新,而在创新过程中需要积极培育组织成员的自治、自控力 (self-control),给他们一把衡量自身行为和绩效的尺子,培育其自发的知识共享和创新愿望,而不是利用外界的影响去改变和操纵他们的知识创造和分享行为。这种自治和自控经常表现为对于组织绩效和目标的义务、承诺以及动机的激发,^[10]这种基于承诺和动机的管理强调通过兴趣来激发组织成员的本能和直觉去发现和纠正行为和行动中的不当之处,而不是控制其不问是非地顺从于预定的组织目标而违心、被迫修正自己的行为。同时,这种责任的承诺和动机的激发尤其适应于隐性知识的共享和使用以及在组织内实现平等管理。^[11]而形成组织独特的核心能力,保持持续竞争优势的,正是组织的这些难以编码的、隐含的、与组织的经验和历史紧密相连的隐性知识。如果组织控制仍然采用传统的使职工顺从于组织的预定目标,用从管理者处接收到的反馈信息修正自身的行动和行为的外在控制力来实现控制,那么,将不可能对隐性知识进行管理。平等管理则通过树立员工人人平等的理念,创造出一个良好的共享知识的组织文化,以保护每一位员工的参与意识,激发每一位员工的积极性和创造性,有利于组织能力与水平的提高,以最终实现组织的目标。

(3) 从重视结果到重视方法

在传统的组织控制中,看重的往往是通过控制而达到结果。但在知识管理过程中,管理强调的不仅仅是解决问题的方法,更看重的是实施这些方法的方法。因为在动态的、非连续性变化的新的环境中,寻找固定不变的规则和绝对的最优方案不再可能,只能在对现实环境想象、分析、实验和评价的基础上研究“最优方案”成立的条件,不断地因人、因环境而改变和发展,才能取得最好的效果。所以,要从重结果到重方法,以促进实时策略与组织愿景的一致。

[参考文献]

- [1] (美) Peter Senge. 第五项修炼 [M]. 上海: 三联出版

以有效解决矛盾,还可以避免因盲目借用“他山之石”,而导致弊去了,利也同去的后果。

[参考文献]

- [1] 徐金法. 关于图书馆事业公益性原则的思考 [J]. 图书馆, 2002, (1): 22-25.
[2] 张学军. 产业化是图书馆的发展方向 [J]. 图书馆理论与实践, 2003, (3): 47-48.
[3] 王冰. 公共图书馆管理体制改革与嬗变 [J]. 中国图书馆学报, 2002, (4): 48-50.

[作者简介] 辛玲, 云南大学图书馆馆员, 已发文数篇。

[收稿日期] 2004-01-29 [责任编辑] 王岗

社, 1998.

- [2] 肖勇. 知识管理的多维视角 [J]. 情报资料工作, 2002, (6): 11-13.
[3] 邱均平, 段宇峰. 论知识管理与知识创新 [J]. 中国图书馆学报, 1999, (3): 5-11.
[4] 柯平. 论知识管理 [J]. 郑州大学学报, 2001, (6): 132-136.
[5] 王润良, 等. 知识管理的维度与策略 [J]. 中国软科学, 2001, (6): 43-47.
[6] 现代汉语辞海 [M]. 北京: 人民中国出版社, 1994. 533, 1639.
[7] Lawler, E. E. "Control Systems in Organizations" in M. D. Dunnette [A]. Handbook of Industrial and Organizational Psychology [Z]. Chicago: Rand - McNally College Publishing, 1976. 1247-1291.
[8] Eisenhardt K. M. Agency theory: An assessment and review [J]. Academy of Management Review, 1989, 14 (1): 57-74.
[9] Malhotra Y. Knowledge management in inquiring organizations [EB/OL]. <http://www.brint.com/km/km/htm>, 1998-07-13.
[10] Malhotra Y, Galletta D. Role of commitment and motivation in knowledge management systems implementation: theory, conceptualization, and mesurement of antecedents of success [C]. Proceedings of the 36th Hawaii International Conference on System Sciences, 1-10.
[11] 葛新权, 李富强. 论平等管理: 企业知识管理发展的必然 [J]. 中国软科学, 2003, (3): 56-58.

[作者简介] 李丹 (1966-), 女, 副研究馆员, 武汉大学信息管理学院博士生, 山西忻州师范学院科研处处长, 《忻州师范学院学报》副主编, 从事知识管理研究。

[收稿日期] 2004-09-09 [责任编辑] 肖群

