

ERG理论框架下民族地区阅读推广人培育激励机制研究^{*}

金秋萍 农 燕

(广西财经学院图书馆, 广西 南宁 530003)

[摘 要]阐释ERG理论内涵、特点和作用机理,通过对民族地区阅读推广人结构、能力素质、培育情况等方面进行访谈和问卷调查,分析阅读推广人的现状。人才培养的主要制约因素在于民族特色馆藏少、资金受限;管理策略与阅读推广人的真实需求存在差异;阅读推广人培育体系薄弱。在ERG理论框架下,从生存、相互关系、成长发展3种需求维度构建民族地区阅读推广人培育激励机制。

[关键词]ERG理论 民族地区阅读推广人 激励机制

[分类号]G251.6

1 引言

文化建设是“五位一体”总体布局的关键一环,国民文化素质不断提高是实现中华民族伟大复兴的必然要求。全民阅读对我国全民“增智”、提升国家软实力起到不可忽视的推进作用,在全民阅读背景下,民族地区阅读推广也在如火如荼地推进。阅读推广人是民族地区阅读推广的中坚力量,其职业素养直接关系到民族地区阅读推广活动的整体发展。由于民族地区拥有独特的语言、文化和风俗习惯,加之地处偏僻、经济相对不发达,全民阅读相较于其他地区存在众多挑战,尤其缺少专业的阅读推广人,活动整体质量有待提升^[1],阅读推广人培育势在必行。笔者基于ERG理论分析民族地区阅读推广人的现状和存在的主要问题,尝试从3个维度构建民族地区阅读推广人培育激励机制。

2 理论概述

2.1 民族地区阅读推广人概述

阅读推广人是一个较为宽泛的概念,中国图书馆学会对“阅读推广人”这样定义:阅读推广人是指具备一定资质,可以对读者进行指导、唤起读者阅读兴趣、帮助读者提升阅读能力的专职或业余人员,具体包括各类图书馆、学校和科研机构等相关单位的工作人员和有意愿帮助他人

形成良好阅读习惯的其他人员^[2]。民族地区在历史发展过程中,积累了具有地方特色的民间艺术、民俗民风及当地名人志士传记等十分宝贵的文化财富,民族地区阅读推广人除应具有一般阅读推广人的特点外,还应结合少数民族文化,开展特色阅读推广活动,培养阅读技能,助力全民阅读覆盖更加全面。因此,笔者认为民族地区阅读推广人可以定义为:具备一定的阅读推广知识和技能,在民族地区能根据读者多元需求,结合地方特色民族文化,通过多种渠道、形式和载体对各民族人民传播阅读理念、开展阅读指导、弘扬民族文化的复合型人才。

2.2 ERG理论阐释

2.2.1 理论内涵

美国耶鲁大学行为学大师克雷顿·奥尔德弗(Clayton Alderfer)以马斯洛的需求层次理论为基础,发展构建了ERG理论,这是通过大量实证研究进行总结的一种激励理论^[3]。克雷顿·奥尔德弗于1969年在《人类需要新理论的经验测试》中将人的需求由低到高分3个层次,第一个层次是生存需求(Existence),即基本的物质生存需求;第二个层次是相互关系需求(Relatedness),即与他人相互沟通交流和相互尊重的需求;第三个层次是成长发展需求(Growth),即人内在自我价值追求,希望拥有良好发展空间和前景的需求^[3],简称为ERG理论(见表1)。

^{*}本文系国家社会科学基金年度项目“阅读推广少数民族人才培养及其激励机制研究”(项目编号:20BTQ010)的研究成果。

表1 ERG理论构成

需求层次	需求构成
生存需求	人的生存和安全等方面的基本物质需求
相互关系需求	个人在生活、工作环境中与他人相互沟通交流和相互尊重的需求
成长需求	个人希望在事业、前途方面拥有良好发展空间和前景的需求

2.2.2 特点和作用

相较于马斯洛的阶梯式上升需求理论,ERG理论具备以下特点:第一是需求。ERG理论认为一个健康理性的人对3种层次的需求是并行的,不存在严格的由低到高的“金字塔”型先后次序,这意味着在职工的工作过程中,应该以同时满足3种需求为最佳激励手段。第二是需求上升、加强。ERG理论认为生存需求层次获得满足后,一方面可能会激发其对相互关系需求和成长发展需求的欲望,从而将重心转移到高层次需求,需求层次上升;但另一方面也可能不会产生上升趋势,而是显示为不断增强对较低层次需求,即较低层次的需求得到一定实现后,其追求欲望可能会增强。第三是需求受挫降级。如果成长发展等高层次的需求满足得不到有效实现,受到阻碍或挫伤,则可能会产生逆向倒退的后果,进而可能转向对生存等较低层次需求,寻求更多满足作为替代,即“受挫—回归”的思想(见图1)。

实践表明,任何理性的人都会存在各种需求和欲望,这是人类与生俱来的本能;激发一个人的积极性最直接有效的方式就是依据他的需求安排激励政策。ERG理论科学地指出了人类的需求特性,关注个体在工作中所获得的满足多大程度上会影响自身工作欲望^[4],使人们能够依据不同需求之间的联系,科学合理地安排激励措施,因此常常被各大企业、社会团体运用到人才培养与激励中,并且取得了显著效果。将ERG理论的3个需求层次充分高效地运用于民族地区阅读推广人培育过程,能进一步调动阅读推广人的积极性,推动阅读推广活动的顺利开展。

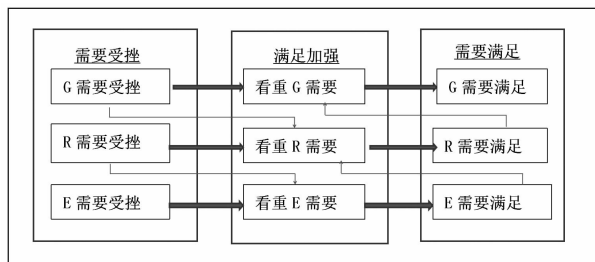


图1 ERG需求理论作用机理

3 民族地区阅读推广人现状及人才培育主要制约因素

3.1 民族地区阅读推广人现状

阅读推广人在阅读推广活动中起着非常重要的作用,

既要负责阅读推广活动的组织策划,又要推动活动的具体执行^[5]。笔者对广西、新疆、内蒙古和云南等地的公共图书馆进行问卷调查,共发放在线调查问卷221份,收回有效调查问卷215份,剔除无效问卷16份,实际获得有效问卷199份。在有效问卷受调者中,馆长及副馆长(46.42%)、部门负责人(24.45%)和阅读推广人(29.13%)三者合计占总数的92.56%。因此,本次调研具有较强的典型性和代表性,保证了调研结果的可靠和有效。

就阅读推广人队伍结构来看,民族地区图书馆阅读推广人呈现来源泛化多元(82%)、类型丰富多样(81%)、动机复杂不一(86%)、角色交替变化(93%)以及水平参差不齐(90%)等特点^[6]。调查问卷结果显示,民族地区阅读推广人队伍结构较为复杂,具有图书馆学、情报学、信息管理等相关学科背景的仅约20%,硕士及以上学历者为18.06%。

就阅读推广人能力素质来看,45.83%的阅读推广人推广工作年限不足5年,具有撰写书评能力的只有5.56%。民族地区由于历史发展原因和现实因素,相较于发达地区,阅读推广人的专业化素养存在较大差距,整体上有较大发展空间,因此阅读推广人专业能力的提升以及培育工作的持续推进尤为重要。

就阅读推广人培育情况来看,近年来民族地区部分图书馆不同程度地开展了阅读推广人培育工作,但仍存在培育机制不完善、培育工作方式和开展情况不理想的问题,大部分图书馆在阅读推广人培育工作上尚需进一步努力^[7]。民族地区阅读推广人相较于发达地区,培育工作尚处于初始和发展阶段。问卷调查中选择“阅读推广人选主要由馆内指定”占77.78%,推广人培育主要以理论学习和借鉴其他馆先进经验为主,培育方式主要有馆内专题讲座、学术会议(77.78%),图书馆行业协会组织的培育工作(73.61%),网上培训课件(视频)、网络学习平台(72.22%)等方式,对阅读推广人进行培育的授课者主要是图书馆学相关领域的专家和图书馆行业组织或协会。

3.2 民族地区阅读推广人培育主要制约因素

3.2.1 民族特色馆藏少、资金受限,制约阅读推广人培育积极性

按照ERG理论的有关论点,个体需求被满足的程度对这种需求的偏好会产生强烈的影响,在这个过程中包含两种倾向:一是正向的“满足—激励”,二是逆向的“受挫—抑制”^[8]。阅读推广涉及民族理论政策、历史、语言文字、典籍文化、风俗风情等,经过几十年的发展,民族地区的公共图书馆服务效能在一定程度上有所提升,但由于种种原因,在阅读推广方面,民族地区阅读推广人虽大多具有民族语言优势,但民族文化底蕴不深,图书馆可利用的信息和阅

读文献资源有限,特别是缺乏民族文化资源的基础支撑,导致难以开展专业化、特色化、民族化和可持续的地方特色阅读推广活动。笔者实地调研发现,部分民族地区公共图书馆的新建馆舍外观大气漂亮,但馆藏文献有限、工作人员不足。“巧妇难为无米之炊”,想要大力普及和培育专业的阅读推广人才需要有一定的资金保障,目前,大多数图书馆都面临着“资金匮乏”的困扰,图书馆很难招聘到合适的少数民族推广人才,带有少数民族元素的阅读推广活动大多是临时聘请当地各领域专家举办讲座或志愿者协助开展的流程化活动^[9],无法为现有的阅读推广人提供更广阔的培育发展平台。

3.2.2 管理策略与阅读推广人的真实需求存在差异,难以激发阅读推广人的主观能动性

民族地区阅读推广人和图书馆的各级管理者对目前阅读推广人激励政策满意度的评价存在一定的差别。一方面在于管理者和阅读推广人所处的岗位和角色不同,观察视角不同,体验和认知也不同。另一方面也说明两个群体之间沟通交流不畅,阅读推广人员没有向管理者及时反馈真实需求,同时管理者缺乏对阅读推广人的关怀,没有及时了解他们的工作实际情况以及真实诉求。访谈中对于“现阶段你最困惑的是什么”这一问题,部分推广人表示“很多事想去做却不知从何入手”,大部分阅读推广人则只是按部就班开展工作,缺乏推广效果跟踪反馈。根据目前民族地区图书馆的管理方式和考核制度,大多数图书馆管理者较多关注的是阅读推广人工作完成情况和考核结果,对关注阅读推广人的实际需求和人性化管理关注不够,因此阅读推广人对图书馆管理的满意程度较低,相应的需求程度也越强烈,这也符合ERG理论的观点。

除此之外,目前部分民族地区的阅读推广人为年轻工作者,开展阅读推广工作年限不长,经验不足,专门为阅读推广人搭建的服务平台不完善,阅读推广人沟通交流较少,导致阅读推广活动同质化严重。笔者在问卷调查中设计“你对阅读推广工作效果满意吗”这一问题,80%的阅读推广人认为活动属于不被重视的状态,较少常态化开展高质量的阅读推广活动,难以激发阅读推广人的主观能动性和培育的积极性。

3.2.3 阅读推广人培育体系薄弱,制约可持续发展

人才是第一资源,是最基本的生产要素,民族地区阅读推广人在推广活动中毋庸置疑起着主导作用。当前我国对民族地区阅读推广人缺乏健全的培育和认证体系,在人才的选拔、录用、培训、考核、评价以及跟踪方面没有细

化标准,在一定程度上制约了人才的全面发展。

目前民族地区阅读推广人基本是通过言传身教的方式掌握相关技能。人才培育过程通常局限于图书馆及其一些常规活动,培训内容过于泛化,缺乏为阅读推广人量身定做的相关知识。问卷调查中对于“你一年中外出学习、培训、参会的次数是多少”这一问题,81%的阅读推广人选择是“0次”。对访谈内容进行梳理发现,大多数阅读推广人对个人成长及外出培训和学习交流有着强烈的需求。民族地区阅读推广人既有阅读推广人的共性,又有其民族特性,然而民族地区阅读推广人培育缺乏顶层设计,培育体系薄弱,不利于人才的培养和发展形成规模效应。

4 基于ERG理论构建民族地区阅读推广人培育机制

根据ERG理论,一个人的行为动机是由生存、相互关系、成长发展3种需求激励共同作用的结果,缺乏其中任何一种激励都难以充分调动个体的积极性和主观能动性。因此,民族地区阅读推广人的培育应兼顾3种需求,而不应局限于某一种需求,既不能过分关注物质待遇,也不能紧盯相互关系,民族地区阅读推广人的生存、相互关系、成长发展3个层次需求的实现本质上是相辅相成、相互交融的,不能厚此薄彼。

4.1 基于满足生存需求的角度,多渠道提高阅读推广人物质保障水平

根据ERG理论,生存需求是人的最低级需要。民族地区阅读推广可联合社会团体、读者等为阅读推广人的基本生存需求保驾护航。应适当加大对民族地区文化领域的财政支出,适当提高阅读推广人的补助待遇。社会团体和个人可以赞助阅读推广活动设备,捐赠图书等;有条件的读者可以通过正规途径向有关机构进行适当的捐赠。图书馆可以通过外部协作的方式,获得非营利性组织赞助以及企业捐赠,还可以在图书馆为读者提供“创客空间”、多功能室、文化工作室等场所,以及3D打印、复印等服务,确保推广活动的顺利开展。多渠道、多部门联合发力是保障民族地区阅读推广人物质需求的有效途径。

4.2 基于满足相互关系需求的角度,增强阅读推广人的主体意识

ERG理论指出,获得他人的尊重、与他人充分交流、满足相互关系需求是职工保持健康心理和理性工作能力的基本诉求。阅读推广培养主体应该在对阅读推广人培育

的过程中充分关注阅读推广人主体意识、主观能动性方面的调动。首先,培养主体应该通过讲座、会议等方式加强对阅读推广实践的剖析,使阅读推广人由衷地认为阅读推广是一项具有深远意义的活动与事业,增强阅读推广人的职业认可度,同时对一些错误认识、片面观念、负向信息进行理性纠偏。其次,各级文化部门可为阅读推广人搭建推广活动交流平台,反馈推广效果,交流推广经验,不断提升阅读推广人沟通交流能力,使其获得被尊重的满足感。最后,阅读从本质上来说属于一门语言艺术,在短时间内如何使民族地区读者愿意接受自己的推广需要较强的语言沟通技巧。在培训过程中,培养主体应该适当植入情境模拟训练,在此过程中专家应对阅读推广人进行全程指导,重点解构和分析在具体情境下阅读推广人和读者之间的心理对话,强化阅读推广人对突发对话的应对能力^[10]。

4.3 基于满足成长发展需求的角度,建立和完善阅读推广人成长机制

根据ERG理论,为职工提供良好的发展前景是使职工保持持久工作积极性的关键,让民族地区阅读推广人看到该职业未来的发展前景格外重要。阅读推广人具备较强的工作能力是获得良好发展前景的重要因素。可通过建立健全民族地区阅读推广人培育体系,提升阅读推广人的核心职业素养,助推阅读推广人的职业发展,满足其成长发展需求。

第一,引导阅读推广人系统学习阅读推广服务的相关理论知识,定期开设阅读推广学习课程(如阅读推广人系列教材和阅读推广案例)和讲座,提升阅读推广人职业素养。同时,根据多元服务对象和服务需求,对阅读推广人进行分级分类培育,特别是要结合少数民族民俗文化,充分利用阅读推广人的民族语言优势,因地制宜开展适合当地读者需求的推广活动。第二,在信息化的时代背景下,掌握数字媒介技术与应用已成为阅读推广人必不可少的核心技能。数字化的阅读模式正逐步成为时下的主流阅读方式,数字信息的植入需要各个主体做到与时俱进。在阅读推广人培育过程中,应丰富阅读推广人的数字阅读推广手段,提高阅读推广人应用数字技术的能力,培养阅读推广人利用慕课等App软件进行阅读书籍等相关资料的推广以及借助各种电子平台提升与公众沟通的能力^[11]。

5 结语

民族地区阅读推广人肩负着提高当地各民族群众科

学文化知识水平的重要使命,是我国地方阅读推广队伍建设中不可忽视的重要力量。在阅读推广人培育的过程中,有必要基于ERG理论,厘清个体需求,倡导满足高级需求和生存、相互关系、成长发展3种需求齐头并进的激励方式,最大化调动阅读推广人的积极性,激发民族地区阅读推广人的内在潜能,为全民阅读推广的高质量发展添砖加瓦。

参考文献:

- [1] 屈义华.阅读政策与图书馆阅读推广[M].北京:朝华出版社,2020.
- [2] 蔺继红,孔彬,刘久帅.民族地区高校双语阅读推广人培育研究——以培育蒙汉双语阅读推广人为例[J].图书馆研究,2020(5):66-72.
- [3] 郑毅,王慧敏.ERG激励理论视域下的高校教师参与产学研合作探析[J].时代经贸,2018(34):91-93.
- [4] 李海,等.如何激励多样化的知识员工?——基于一个分类框架和差异激励模型[J].科学学与科学技术管理,2016(10):164-180.
- [5] 马家伟,王姝.高校图书馆阅读推广人的构成与培育[J].大学图书情报学刊,2020(4):17-20.
- [6] 郑勇,胡冰倩,惠涓澈.图书馆阅读推广人的基本要求及培养方式[J].图书馆论坛,2019(1):138-144.
- [7] 李俊岭.高校图书馆阅读推广人培育策略探究[J].河南图书馆学刊,2019(7):44-46.
- [8] 李娜.浅谈少数民族地区公共图书馆人才队伍建设[J].延边党校学报,2022(3):85-88.
- [9] 杨飞,李武,罗笑婷.图书馆阅读推广人工作技能和满意度自我评价研究[J].图书馆杂志,2022(11):70-77.
- [10] 屈明颖.新时代全民阅读推广人发展历程及培养定位研究[J].科技与出版,2020(7):34-38.
- [11] 李武,等.图书馆阅读推广人角色研究:类型构成、前置因素和后续影响[J].中国图书馆学报,2020(3):73-87.

金秋萍 女,1977年生。硕士,研究馆员。研究方向:图书馆理论与实践。

农燕 女,1979年生。本科学历,馆员。研究方向:图书馆理论与实践。系本文通讯作者。

(收稿日期:2024-03-19;责编:吕晓琪。)