

高校图书馆人员流动走向及对策

[作者] 张宽福, 陈业奎

[单位] 信阳师院图书馆

[摘要] 本文介绍了高校图书馆人员流动走向及对策, 包括现状、现状成因分析、对策 3 个方面的内容。

[关键词] 高校图书馆, 人员流动

在图书馆事业发展中,人的作用是举足轻重的,改革开放十多年来图书馆队伍建设取得了很大成绩,社会主义市场经济又为图书馆建设和发展注入了生机和活力。所谓“机遇与危机并存、希望与困难同在”。眼下的市场竞争,归根到底是一种人才竞争。各行各业,各项事业都在为自己的生存、发展而利用自己的方式招揽吸引人才。图书馆事业的生存建设和发展也同样急需各种各样的人才,尤其是高层次的理论和管理人才、公关人才,信息开发、专业学科研究人才等,可是由于整个图书馆事业近几年来一直在“低谷”中徘徊。经费短缺,书刊涨价、效益低下……人心思动,人心思走,使图书馆队伍建设面临十分严峻的现实。

本文试图从历史到现实、从宏观到微观就高校图书馆人员流动问题,做一些探讨。

一、现状

几年来,图书馆的队伍建设取得了一定成绩,队伍在不断壮大,人员素质也有很大提高。具体讲,从学历层次上看,1992年的统计显示大专以上学历者已占有68%,高校馆还有所超出,本科生,研究生的比率也逐年提高。这是令人欣慰的一面。换一个角度,从图书馆人员来馆经历上看,我们大致又可归纳出这样几种情况:1、上级部门派来的行政管理人员。据统计:全国各类各级图书馆的馆长中有四成是非专业人员;2、每年有近1千名来自全国一百多所高校图书馆情报专业的毕业生分配到图书馆工作。据华中师大的统计显示:该校84级53名毕业生中36人分配到图书馆系统;3、各高校利用自己得天独厚的条件,从非专业毕业生中,留校一部分充实到图书馆的各个工作岗位的;4、主管部门为解决就业、照顾夫妻分居等问题而硬性安置的人员;5、勤勤恳恳、默默无闻为图书馆“奉献”一辈子,对图书馆有着深厚感情,可又即将车到站、船靠岸,年龄接近离退休的老同志;6、其他部门精减的编余人员,迫于无奈“屈就”到图书馆;7、因为其他原因到图书馆的人员。从总的情况看,图书馆人员社会角色(干部、工人、临时工)学历层次、文化修养,思想觉悟等高低不齐,队伍又正在向女性化,年轻化方向发展。这样一种内部结构,对图书馆事业发展,队伍稳定意味着动荡和危机。

十年动乱曾造成图书馆专业人员断层现象的出现,九十年代仍是新老专业人员交替的重要时期。那么从八十年代中期以来图书馆人员流失现象究竟呈现出一个什么样的态势呢?据天津图工委的调查,天津高校图书馆专业人员中11%的人表示对图书馆不感兴趣;16%人抱着有机会就走的态度;50%学图书情报的大学生已跳槽。1987年天津市调出图书馆的人数是1986年的4.6倍;在江苏高校图书馆,只有13%的人对图书馆感兴趣,无兴趣准备调走的占35%;1988年全国高校图工委对北京、武汉、长春、广州等地高校图书馆的大学生进行调查,结果安心图书馆工作的只占47.8%,想调走者占39%;在黑龙江省公共图书馆1979年在岗的857人中,到1989年已只剩下325人,所差人中280人离退休,另202人跳槽。据了解,各大专院校近几年来从毕业生中留下3千多名非图书情报专业毕业充实

到图书馆来，可是经过各种渠道，已有 2 千余人外流，还在岗位上的也未必不想走。上海图书馆 1985 年—1987 年中流出大专以上文化的专业人员 26 名。在所有流出人员中，业务素质高能力强、年轻力壮者又占有相当大的比例。

本来正常的人员流动，有利于打破以往僵化的人事管理体制，通过人们多种选择，有利于人们在比较中找到最有利于发挥自己才能的位置，更有利于形成人尽其才和“尊重知识、尊重人才”的良好风气，但是人员流动同时也是对各行各业的一次严峻考验。商品经济，人才竞争遵循着优胜劣汰的自然规律，马太效应在图书馆人员流动中又一次得到验证，因此，对于图书馆来讲，人员流动就是人才流失，人才危机。图书馆人员的进进出出从利弊得失上讲，失大于得，这是无法回避的现实。

二、现状成因分析

在改革开放和商品经济发展的新形势下，由于受社会环境，周围环境和结构环境等气候的影响，图书馆队伍出现不稳定状况，恐怕也是大势所趋。从湖南衡阳市人事局的一份调查报告中也许我们能更清晰地认识到这一点：1992 年 5 月，该市人事局对 100 名南下广东等地的人员进行问卷调查；收到 34 份有效回函。关于调离原因，有 14 人次答：“经济收入低，生活不富裕。”答在原单位得不到合理使用，难于施展才华的最多，有 21 人次，“职称受限制”的 6 人次，“专业不对口”的 5 人次，其他（一般指在原单位受打击，排斥和人事关系紧张等等）5 人次；认为原单位“尊重知识、尊重人才”工作做得好的仅 3 人，有 17 人和 14 人分别回答“一般”和“差”，而与此成反比，回答对现在工作情况“非常满意”和“满意”的分别为 6 人和 23 人，回答“一般”的 5 人。一位南下者说：“厂长对我很信任，我可以放开手脚干活，为单位解决了很多问题，被提升为主任科员、工资福利待遇也比一般人要强。”

该调查报告，给了我们比较深刻的启示，它从总体说明了全国各地出现“孔雀东南飞”现象的一般原因，图书馆人员流失从宏观上讲也存在上述原因，而从微观上从图书馆这种特殊职业的特殊性上讲，人员流失还有更深层的原因。

1、图书馆社会地位低，福利待遇差。

地位低、待遇差是图书馆人员流失最主要的原因。目前地位低和待遇差也是困扰国际图书馆界的一个重大难题。1985 年前苏联西伯利亚和远东地区的图书馆工作人员因为这个原因而流失了大约 1/4，其中 34% 是高级人员。美国的图书馆员情况也不妙，据 80 年代初的一项调查，在 18.7 万名新大学生中竟无一人想读图书馆学专业，其原因是待遇低，就业难。工资待遇低是图书馆工作人员社会地位低的鲜明反映。

图书馆社会地位低的其他表现为：

a、被人看不起，劳动不被承认。

有人认为，图书馆工作没有学问，无非是借借还还，小学生足已胜任。多年来，图书馆工作者基本上履行着“守书员”的职责，“藏书楼”“重藏轻用”这一传统文化心态仍然影响着今天的图书馆。借书手续繁杂、层层设防，进门看证件、填单子、查目录、想借的书借不着……对于图书馆的“误解”和自身的落后，使图书馆人员有一种灰色形象，图书馆员的社会地位每况愈下（自身的落后）。

b、图书馆的基础理论的学术性得不到承认，图书馆界无明星；

c、图书馆工作职业荣誉感和专业成就感难以体现。

有人曾对某地区图书馆工作人员进行了一次调查，问：作为一名图书馆员，你感到自豪吗？回答自豪者占 20%；你对图书馆工作是否满意？回答不满意者占 70%；我们知道，有相当一批有才华、有学历的年轻大学生到图书馆工作，他们事业心很强，工作热情也很高，

主要因为繁琐的日常事务占据了他们的大量时间,专业知识得不到充分的发挥和提高,产生了专业知识可能荒废的危机感,再做横向比较,自己的同学在其他部门由于能发挥专业特长,水平日趋提高,与自己的差距越拉越大,因而产生了心理压力,开始另找出路。

d、横向比较形成的强烈反差。

图书馆职业得不到社会尊重,是一种默默无闻,“为人做嫁衣”不为人认同的职业,所以几乎与“名”“利”无缘。横向比较,高校有些单位的工作较图书馆轻松、又有“名”“利”。在提拔评定职称方面呈明显的优势。在培训学习的机会上,在子女就业、住房、工资、奖金等方面都存在差距,尤其是物价飞涨、崇尚消费的今天,少得可怜的奖金,与左邻右舍比,真是相形见绌,羞愧难当。据某馆调查,主要因为机会不同等,才能得不到充分发挥而调离该馆的10人中,调到外单位后9人相继走上管理工作岗位,其中3人担任处级干部。

2、陈旧落后的管理体制不利于留住人才。

因为图书馆是国家事业单位,经费来源有一定保障。正因为如此,图书馆管理体制的改革远远落后社会发展,多年来一直把自己置于改革大潮之外,过着一种四平八稳“清心寡欲”的生活:服务方式陈旧落后,服务效益低下,工作人员结构、素质不尽人意,一方面经费短缺,另一方面又浪费严重,多年来一直困扰图书馆事业发展的问題得不到解决。在现行管理体制下;图书馆人员工作缺乏动力和自主权,评定职称,解决住房、提高待遇全靠后门,论资排辈,利益从不与个人的工作实绩相联系。干好干坏一个样,职、权、责、利得不到统一,严重挫伤工作人员的工作积极性,最终导致人心涣散。

3、图书馆经费短缺。

经费短缺是图书馆的一个严峻现实,一些图书馆尤其是县级馆甚至存在生存问题,新书购不进,工资奖金发不了,使许多人对图书馆望而却步,没有人才,图书馆更加无法摆脱困境,这种恶性循环给图书馆带来巨大的灾难。1987年湖南省的永宁县图书馆仅买了57元的书,1988年仅订一份《湖南广播电视报》。1989—1990年湖南省有12个图书馆一本书也没买。经费短缺问题很值得我们重视。就高校图书馆而言,同样存在经费不足的问题,国家教委颁发的《普通高等学校图书馆规程》中,要求图书馆经费占有整个学校事业费的5%,可实际情况与这个规定相差甚远,就是北京,上海等地的重点院校也未达标,其他的一般院校能达到2.5—3%就算不错。

4、不具备吸引人才的良好环境,难于形成图书馆事业的内凝力、向心力。

一个能吸引人才的环境,必须具备这样几点:

a、竞争性强。竞争能使一个事业充满生机和活力,能激发人的创造力和进取心,更能体现一个人劳动的价值。

b、领导的信任。“士为知己者死”是中国知识分子的传统美德。只有他们的自身价值能得到承认,主观能动性才能得以充分发挥。一个图书馆有一个懂业务有管理艺术的馆长对形成图书馆的凝聚力有十分重要的意义。不熟悉业务的领导,在安排和布置工作时,由于计划和目标短乏实践性,总是空洞的泛泛而谈,令下级工作人员无所适从,因而下级工作人员也会因此而各行其事,使上下之间产生离心力,能量自然相互抵消。

c、有施展才能,脱颖而出的机会。近几年来,图书馆干部队伍趋于年轻化,年青人对成才充满很大的期望,机会对他们来讲比一些直接利益更让人激奋。

d、让人看到苦后的希望。苦并不可怕,关键问题是,要让人看到苦后的结果,苦后的希望。一份辛劳一份收获,一个人付出的劳动要与其待遇,如工资,住房职称、工作条件及进一步施展才华的机会等相称。

e、较宽松的人际关系环境。

从总体上讲,以上吸引人才的条件图书馆基本上不具备,陈旧的体制使图书馆在人才竞争中处于十分被动的地位。

三、对策

图书馆承担着人类文化承传的重任,它的兴衰成败是与是否有一个能负起这一历史重任的专业队伍息息相关的,为了稳定和壮大图书馆的专业队伍,吸引更多的优秀人才来图书馆工作,我们必须采取以下对策:

1、加大改革力度,加速图书馆立法工作

改革是图书馆摆脱目前人心浮动,人才流失的唯一出路。长期以来图书馆工作在僵化的体制束缚下,整个事业每前进一步都困难重重。改革首先要在观念上来一场革命,在观念上改变过去封闭、保守的陈腐思想,要主动适应信息时代,知识爆炸的发展需要培养人们改革创新的开放意识。“藏书楼”、“重藏轻用”、“皇帝女儿不愁嫁”的传统心态是该彻底地改变了。市场经济,现代高科技,不仅要求我们守住摊子,更要求我们用更先进的服务手段,更高层次服务水平和内容,满足更广大的社会需求。人事制度的改革迫在眉睫。图书馆要想彻底摆脱“收容所”的局面,首先在人事上要有自主权,克服过去进人那种因领导意志而造成的:强迫性、盲目性和随意性。把好进人关首先要统筹考虑,根据现有人员的学历结构,专业结构、年龄结构的实际,认真探索其中的合理化例,对自己的实际需要和什么样的人适宜做图书馆工作要做到心中有数,另外一个很重要的,要了解图书馆求职人员的心态和真实动机,坚决把那些利用图书馆作跳板的人拒之门外,减少“别有用心”的人到图书馆后,给整个工作带来的负效应。人员使用上,实行全员聘用上岗,每个岗位上定岗定责定编,并且实行定期考核,考核结果与每个人的切身利益直接挂钩。管理上彻底摆脱“大锅饭”“铁饭碗”的影响,适当拉开收益分配的距离,用竞争机制、激励机制的引进来激发图书馆工作人员的活力,努力实现图书馆工作与整个社会发展合拍的自我发展,自我约束,自我完善的良好局面。

加速图书馆立法工作是保障图书馆事业发展的硬件,也是办好图书馆,加强图书馆队伍建设的重要措施。立法的目的在于从根本上充分认识图书馆在信息社会里的重要性。二十一世纪是科学技术高度发展,信息急剧增加的时代,同样她也是一个人才竞争的时代,把图书馆人才建设纳入法制轨道,图书馆事业将步入健康发展的新时期。

2、增加政府投入,广开经费渠道,缓解经费不足的矛盾。

政府政策倾斜的威力,可以拯救一项事业于既倾,可以使一个地区,一个企业的实力由小而大,由弱而强。图书馆事业作为社会的公益事业,国家要保证全额拨款,专款专用。不能因为书价上涨,而置图书馆藏书的完整性、系统性遭到破坏而不顾,适当增加投入,保证经费来源的到位,同时实行减免税等优惠政策多渠道筹措资金,争取让图书馆难为无米之炊,优秀人才望而却步的局面有一个很好的改观。

3、努力搞好图书馆工作,提高图书馆的社会地位

一个职业的社会地位,往往取决于社会对其需求的程度和它为社会进步作出的贡献大小。图书馆作为社会的文献信息中心,对人们生活、生产、工作和学习都具有十分重要的作用。由于我们工作的低层次,手工作坊式的手段,图书馆效益功用没能得到很好的发挥。从而也影响了图书馆工作人员的地位和声誉。图书馆地位低与缺乏宣传,与人们的不了解和误会有关,有人认为图书馆只是纯事务性的服务机构,其实图书馆是一种学术性的服务单位,其学术研究,科研工作前景十分广阔。更想提高图书馆的社会地位,我们的着眼点要放在切实做好工作,提高服务水平,开展高层次信息开发服务增强内部学术科研空气等一些具有现代化意识的活动上,最大程度地为社会经济发展服务,最大可能地使工作人员在科研活动中实现自我价值,这才是工作的出发点和目的,也是留住人才、稳定队伍而行之有效的办法。

4、提高图书馆工作人员的待遇,完善精神鼓励。

图书馆的福利待遇差,严重影响和动摇了工作人员的劳动积极性和安心工作的信念,有一种不十分形象的说法,图书馆住着学校最好的房子,守着百万的资产,却捧着金饭碗要饭。在目前商品经济发展的时代,人们对物质需求和崇拜,可以直接演化成工作热情,劳动积极性。报酬的多少也成为衡量一个人价值的重要尺度,所以从管理的角度讲,加强物质刺激,不失为提高职工积极性的重要手段,忽视职工物质需求,认为是庸俗的拜金主义而加以鄙视是不明智的。为此,图书馆的创收活动和创收渠道还要加强和扩大,有偿服务要更普及,经济效益要不断提高,特别是馆领导要把创收作为一个重要工作抓,用强有力的手段花大力气改善职工的福利待遇。用缩小收入差距的方式(与左邻右舍)来缓解职工在社会关系中因心理失衡而形成的压力,减少他们的牢骚和不满。当然,我们知道人们的物质欲望就如水涨船高,专靠物质上的刺激也不是万能的,因此我们还必须完善精神激励的机制。由于图书馆工作性质的决定,它既有学术性的一面,又有服务性的一面,因此每个到图书馆工作的人,都应有奉献精神和全心全意为读者服务的信念。加强图书馆的政治思想工作十分必要,图书馆文化建设,对形成图书馆共同的价值观念,道德观念,确立良好的图书馆精神,增强凝聚力、向心力发挥很大作用。随着社会发展和人们价值观念的转变。我们应主动去适应这种变化,倡导自我发展的精神鼓励,如满足职工高层次的社会尊重和自我实现的需要,提供给他们发展自我的环境和条件,适当形成图书馆工作上的层次,逐步把优秀的图书馆员提拔到重要的位置,以体现奋斗和努力的价值;形成和谐、轻松、融洽的人际关系环境等。物质刺激和精神鼓励对图书馆建设发展都不可缺少,二者是一个有机的整体,两种建设都得抓,两手都得硬。

5、加速实现图书馆情报工作的现代化过程, 重塑图书馆人员的形象。

武大黄宗忠教授认为要实现图书馆情报工作现代化首先我们必须确立这样几种观念 :a、信息观念:信息就是资源,就是金钱, 信息资源开发可变为信息产品; b、商品观念;c、市场观念;d、产业观念。这几种观念始终围绕信息做文章。信息收集、整理,信息开发,信息商品,信息产业、信息市场……,总之,信息已成图书馆生存发展和特色的代名词,信息、材料、能源并列为科学技术三大支柱。图书馆的现代化离不开现代科技,离不开信息的开发利用,因此我们必须积极利用现代技术包括电子计算机、视听、声像和联机检索设备,使具有现代科技知识、懂外语,又有图情专业知识的优秀人才在为国家大政、科学研究,经济建设提供服务的实践中,充分展示才华、重塑图书馆工作人员的形象。