

图书馆人力资源集群管理探析

攸晓琼

(山西医科大学图书馆 太原 030001)

[摘要] 针对目前图书馆人力资源管理面临的问题,将集群理论引入图书馆人力资源管理之中,构建图书馆人力资源集群管理模型,并分析和探讨人力资源集群管理优势:有利于人力资源共享、创新环境形成、文化互动交流、增强核心竞争力。

[关键词] 信息集群;图书馆;人力资源管理

Discussion and Analysis on Human Resource Cluster Management in Libraries YOU Xiao-qiong, *The Library of Shanxi Medical University, Taiyuan 030001, China*

[Abstract] Aiming at the facing problems in current human resource management in libraries, the paper introduces cluster theory into human resource management in libraries, constructs human resource cluster management model in libraries, analyzes and discusses the advantages: it is beneficial for human resource sharing, innovation environment formation, culture interaction and communication, core competence strengthening.

[Keywords] Information cluster; Library; Human resource management

20世纪90年代美国哈佛大学教授迈克·波特在《国家竞争优势》一书中提出了集群的概念,产生了“产业集群”的术语。而今将“产业集群”的核心理念引入到文化产业中来,形成了“信息集群”^[1]。人力资源的集群化管理是“信息集群”理论不可或缺的部分,是图书馆面对现代化环境进行可持续发展的关键因素。在现代网络环境中,通过对人力资源进行有效的集群化组织和管理,不但可以为信息工作者(图书馆员)提供广阔的展示和发挥才能的空间,更为重要的是可促进他们积极自愿地去贡献创造、整合信息的能力,并形成具有创新性的学习、交流与分享的组织文化氛围。本文针对目前图书馆人力资源管理面临的挑战,分析了人力资源集群管理的必要性和优势,并提出了图书馆人

力资源优化配置方案,进而构建了人力资源优化配置的架构模型。

1 图书馆人力资源管理面临的问题

1.1 图书馆员个人知识存量不均衡

图书馆馆员个体知识存量和知识结构构成了图书馆人力资源管理的基本要素^[2]。馆员个体不仅是显性知识的管理者,同时又是隐性知识的拥有者,对馆员个体隐性知识的挖掘和利用,已成为现代图书馆人力资源管理的核心。近30年来,全球图书馆的发展经历了巨大的变革和飞跃,尤其是随着数字图书馆的出现和发展,目前的图书馆已逐渐形成了传统图书馆与数字图书馆并存的复合型图书馆。在这种复合型图书馆的发展过程中,馆员需要清楚地认识到单凭个人的学习能力是远远无法满足职业变化的需要的。因此馆员需要突破现有组织机构的

[修回日期] 2010-12-15

[作者简介] 攸晓琼,副译审,发表论文6篇。

束缚,借助有效的人力资源集群组织,通过学习、交流和沟通,更多地获得其它图书馆个体的隐性知识,从而不断使个体学习能力和知识储备得到提高,以适应未来职业发展的需要。

1.2 独特的图书馆文化

网络与数字时代的到来使传统的图书馆事业焕发了新的生机与活力,同时也将图书馆带入前所未有的文化竞争环境中。随着时代的发展个人信息日益受到重视,能够建立起一种重视隐性信息的价值观,同时实现馆员分享图书馆文化的氛围是至关重要的,也是迫切需要的。图书馆需要建立并形成馆员和专家共同参与并甘愿分享他们隐性信息的氛围。一次非正式交谈给予读者的帮助比几百个电子邮件也许还要更多。因此建设和谐的图书馆文化氛围非常重要。

1.3 馆员个体创造性的充分调动

在现代化的图书馆中,优秀的馆员必须拥有丰富的知识、精湛的技能,并能在庞杂的信息中去粗取精,去伪存真,为用户提供优质高效、准确的知识服务和良好的精神享受。目前各种层次和各种类型的图书馆在这方面还存在着较大的差距。传统的人才运行机制仍然存在,迫切需要建立新的、公平的竞争机制,形成配置合理的劳动组合。以充分调动馆员的工作热情、积极性、主动性和创造性。

2 人力资源集群化管理模型

2.1 图书馆集群架构

图书馆集群指在一定的区域范围内,将众多具有合作关系的不同系统、不同规模等级的图书馆(包括综合性图书馆、专科性图书馆和科研图书馆)通过纵横交错的网络关系进行集聚,构成一个信息群落,从而形成适应时代发展、能持续发挥信息竞争优势的图书馆网群体系,见图1。

在此架构中,图书馆个体呈水平分布,其地位是平等的,这些图书馆个体首先按其信息收藏特性进行一次集聚,形成一次集群(如综合馆集群、专

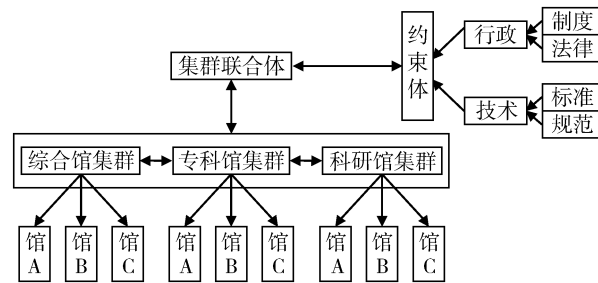


图1 区域图书馆集群架构

科馆集群、科研馆集群等)。这种一次性集群在一定区域内再度集聚,形成二次集群,即形成区域集群联合体。区域集群联合体发展成熟以后,还可以与其它区域的信息联合体再集聚,形成更大范围的区域集群。在这种图书馆集群中,首先要在相互信任基础上建立集群内合作机制,通过一系列协议达成发展共识,制定共赢规划,从而使区域图书馆的建设成为一个融网络资源、文献信息资源、计算机设备资源、读者资源、文化资源、人力资源、文献信息供应商流与物流资源等为一体的资源整合体,这种实质性的资源共建共享必将会产生长远的社会效益。值得注意的是在这种集群建设初期必须建立监督、考核和约束机制,约束机制是图书馆集群保持生命力和创新力的必要保障。

2.2 人力资源集群管理模型

基于集群理论的人力资源管理模式,是将集群的理论引入到图书馆人力资源建设之中,其核心是在现有人力资源管理结构和组织系统架构的基础上,结合现代化图书馆的外围环境,调整和规划个体人力资源发展战略,凸显个人特色。进而通过图书馆集群共享机制,将原有图书馆人力资源建设结构中的相对独立和分散的人力资源加以集聚,融入到人力资源建设共同联合体中,通过集群的作用,从个体内部产生驱动力,促进个体价值进一步激发,进而实现集群内部计划化和集群外部市场化,目标是建立集群联合体服务平台,为用户提供集精、准、尖、专、新为一体的综合资源联合服务^[3]。同时用户也可通过信息反馈,以促进整个机制的良性循环和可持续发展,见图2。

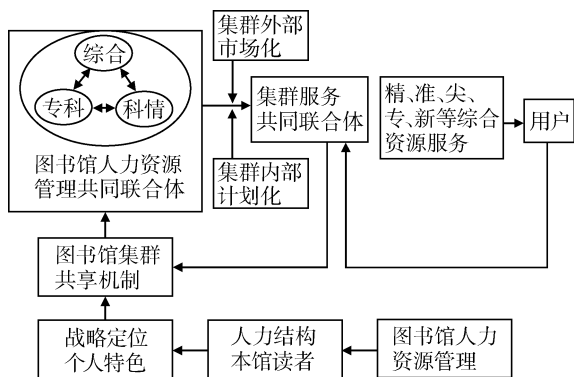


图2 人力资源集群管理模型

3 人力资源集群管理的优势

3.1 人力资源共享

基于集群理论的指导，独立的馆员个体集聚成为人力资源集群，依托当今高水平的信息基础设施，使图书馆人力资源集群中馆员个体间可以更为便捷地进行隐性知识到显性知识的交流，集群管理下的图书馆人力资源虚拟组织使得馆员从知识和技能两方面顺畅交流，超越了物理空间的边界和行政组织体系的制约，从而使得互动成为可能^[4]。这种图书馆人力资源集群，一方面有利于高度专业化的知识和技能的累积，进而产生规模效应；另一方面，人力资源集群体系及其环境促进了知识和技术的广泛扩散和传播。

3.2 创新环境形成

为了适应变革的需要，将企业广泛采取的“产业集群”的管理方法应用到图书馆人力资源集群化发展管理，使得不同行政体系的图书馆之间的信息交流更加通畅，使读者获取信息的效率进一步提高，图书馆整体信息的数量与价值进一步增加，馆员挖掘信息的能力与潜力得到发挥。因此对于人力资源的集群管理，能够引导和发挥馆员的智慧潜能，积极开发馆员头脑中的信息资源，全面提高馆员的素质，发挥馆员个体的主观能动性和创造性，在集群中形成创新的文化氛围，是图书馆人力资源集群管理的一个核心内容和终极目标。

3.3 文化互动交流

作为信息服务的提供者，馆员个体与其他高科技人才一样，对社会交往的需要更多地体现在知识交流的需要。人力资源集群就为馆员个体提供了自由的文化氛围和广阔的交流空间，从而形成资源整合的协同效应，有利于图书馆特色文化的形成。

3.4 核心竞争力增强

在图书馆集群架构内，突破了原有的层次化结构的组织形式，随意的、扁平化的自由组合被采用，知识流动更加顺畅，流动效率加快，知识的价值性得到增强^[5]。自由的、任意的结构使知识传递的过程更加自如、顺畅。人们在交流时更加自然、生动，减少了心理距离，也就更加容易激发新思想。人力资源的集群管理更加重视团队精神、协作精神、进取精神、奉献精神等品德。这些精神是组织文化的根基，是组织生命力的体现，是核心竞争力的重要组成部分。

总之，随着网络与数字时代的到来，信息传递的基础设施进一步发展，传统的图书馆事业获得了新的发展机遇，同时也将图书馆带入前所未有的竞争环境。人力资源是图书馆各界认同的最重要的竞争优势，通过多年来的改革与实践，图书馆已经在人力资源管理上走出了具有自己特色的步伐。将集群理念引入图书馆人力资源管理，更能充分利用人力资源集群之优势，使馆员个体目标和图书馆战略目标同时实现。

参考文献

- 1 叶宏伟, 金中仁, 陈振宇. 图书馆信息集群研究 [J]. 中国图书馆学报, 2008, (1): 99-101.
- 2 姜世华. 基于场效应理论的图书馆人力资源管理研究 [J]. 情报科学, 2009, (10): 1466-1469.
- 3 叶杭庆, 金中仁. 基于集群理论: 图书馆人力资源管理研究 [J]. 情报杂志, 2008, (7): 60-62, 65.
- 4 金中仁, 金敏婕. 基于核心竞争力: 信息集群螺旋推进因素分析 [J]. 情报杂志, 2008, (8): 41-43.
- 5 吕建新, 赵葆英. 论区域图书馆“集群”体系的构建与管理 [J]. 图书馆理论与实践, 2009, (3): 67-68.