

图书馆员的自我管理

刘斐

内蒙古乌兰察布市商都县玻璃忽镜乡政府综合文化站 内蒙古 乌兰察布 013450

摘要：图书馆员自我管理是提升职业效能与适应行业变革的核心策略，强调以主动规划为前提，围绕服务质量与专业发展目标，通过持续优化行为实现人岗协同。其管理维度包括时间高效分配、情绪科学调控、知识动态更新及角色精准平衡。面对技术迭代压力、职业倦怠及多元化服务需求，自我管理需依托内生动力激发与职业资本积累，成为突破发展瓶颈、构建良性职业循环、提升图书馆综合服务能力的关键路径。

关键词：图书馆员；自我管理；提升路径与策略

引言：在智慧图书馆建设加速推进、读者需求日益多元的当下，图书馆员的职能边界正不断拓展，其角色从传统文献管理者向知识服务提供者、技术创新应用者多重身份转变。然而，技术迭代带来的能力焦虑、重复性工作引发的职业倦怠、多元化服务需求与机构考核体系的矛盾，成为制约馆员职业发展的关键瓶颈。在此背景下，自我管理作为激发内生动力、构建人岗协同发展机制的核心路径，不仅是馆员适应行业变革的必然选择，更是推动图书馆服务创新与高质量发展的重要引擎。

1 图书馆员自我管理的理论框架

1.1 核心概念界定

(1) 自我管理的定义：图书馆员自我管理是在职业实践中，以主动规划为前提，围绕服务质量提升、专业能力建设等目标，通过持续调整行为与策略，实现个人与岗位协同发展的动态过程。其核心特征体现在主动性（主动识别工作需求与自身短板）、目标性（以具体职业目标为导向开展行动）、持续性（长期坚持自我优化，适应图书馆行业变革）。（2）与传统职业管理的区别：传统职业管理以外在约束为主，依赖单位规章制度、考核指标等外部力量推动；而图书馆员自我管理强调内生驱动，由个人自主设定发展方向、制定实施计划，更注重主观能动性的发挥，能更好应对图书馆服务场景的灵活性需求。

1.2 理论基础

(1) 自我决定理论（SDT）在职业场景的应用：该理论强调自主性、胜任感、归属感的重要性。在图书馆工作中，赋予馆员自主安排阅读推广活动形式的权利（自主性）、提供数字技术培训提升专业能力（胜任感）、搭建团队协作平台促进经验共享（归属感），可激发馆员自我管理的内在动力。（2）职业资本理论中的自我增值路径：职业资本涵盖人力资本与社会资本。图书馆

员通过自我管理，参与古籍修复培训、数字资源管理课程（积累人力资本），加入行业协会拓展交流网络（积累社会资本），实现职业资本增值，为职业发展筑牢根基。（3）积极心理学对工作满意度的影响机制：积极心理学引导馆员关注工作中的积极体验，如成功帮助读者找到关键文献的成就感、组织读书活动获得的认可。通过自我管理强化这些体验，可减少工作倦怠，提升满意度，形成“自我提升—满意度提高—更主动管理”的良性循环^[1]。

1.3 管理维度解析

(1) 时间管理：针对图书整理、读者咨询等碎片化场景，采用“优先级排序法”，优先处理紧急的读者求助，再推进馆藏分类等常规工作，借助日历标注工具记录任务节点，优化时间分配效率。（2）情绪管理：面对读者投诉、高峰期服务压力等高压环境，通过“情绪暂停法”，在回应读者前先平复情绪，日常利用午休进行5分钟正念呼吸练习，避免负面情绪影响服务质量。（3）知识管理：在信息爆炸时代，建立“个人知识清单”，定期梳理行业新理论（如图书馆学前沿期刊内容）、数字资源操作技巧，通过线上课程平台持续补充知识，适配信息快速更新需求。（4）角色管理：平衡教育者（开展阅读指导）、技术员（维护电子阅览室设备）、管理者（协调馆藏采购）三重身份，明确各角色核心职责，如每周固定1天专注技术维护，避免角色混淆导致工作效率下降。

2 图书馆员自我管理的现实挑战

2.1 职业倦怠的深层诱因

(1) 重复性工作导致的意义感缺失：图书馆日常工作中，借阅登记、书架整理、馆藏盘点等流程性任务占比高，长期机械重复易让图书馆员产生“工作同质化”认知。当个人价值难以通过创新性、突破性成果体现

时，会逐渐丧失职业认同感，进而降低自我管理的主动性，陷入“完成任务即可”的消极状态。（2）技术迭代引发的能力焦虑：随着智慧图书馆建设推进，RFID智能借还系统、数字资源平台运维、人工智能参考咨询等技术广泛应用。部分图书馆员因缺乏系统的技术培训，面对新技术时难以快速掌握操作方法，担心自身能力无法适应岗位需求，这种“能力落差感”会加剧心理压力，干扰自我提升计划的制定与执行。（3）用户需求多样化带来的服务压力：当前读者需求从传统文献借阅，延伸至专题信息检索、学术论文辅助撰写、数字素养培训等个性化服务。图书馆员需同时应对不同年龄、不同专业背景用户的多样化诉求，且需在服务响应速度、服务质量上达到较高标准，长期处于高强度服务状态，易引发身心疲惫，削弱自我管理的精力与耐心。

2.2 外部环境制约因素

（1）机构考核体系与个人发展的矛盾：部分图书馆的考核机制仍以借阅量、到馆人数等量化指标为主，忽视对图书馆员专业能力提升、服务创新等质性成果的评价。若图书馆员依据个人发展需求，将时间精力投入到专业学习、服务模式探索中，可能因量化指标未达标影响考核结果，导致个人发展规划与机构考核要求产生冲突，阻碍自我管理的推进。（2）数字资源管理中的权责模糊：数字资源采购、版权维护、用户权限管理等工作涉及多个部门，但部分图书馆未明确划分各岗位在数字资源管理中的具体权责。图书馆员在开展相关工作时，易出现“多头对接”“责任推诿”等问题，不仅增加工作沟通成本，还可能因权责不清导致工作失误，影响自我管理的效率与效果^[2]。（3）公共文化服务政策的变化适应性：公共文化服务政策会根据社会发展需求调整，如全民阅读推广政策、文化惠民服务要求等。政策变化往往对图书馆服务内容、服务形式提出新要求，部分图书馆员因信息获取不及时、对政策解读不深入，难以快速调整工作方向与策略，导致自我管理的目标与政策导向脱节，无法有效响应政策需求。

2.3 个体差异的影响

（1）年龄结构断层下的管理需求分化：图书馆员队伍中，青年群体更关注数字技术学习、职业晋升路径规划，自我管理需求偏向“能力提升与职业发展”；中年群体面临家庭责任与工作平衡的压力，更需要合理的时间管理策略；老年群体则对新技术接受度较低，自我管理需求集中在“适应岗位基本要求”。年龄结构断层导致不同群体管理需求差异显著，难以形成统一的自我管理模式，增加管理难度。（2）专业背景差异导致的技能

短板：部分图书馆员非图书馆学专业出身，缺乏文献分类、信息组织、读者服务等专业知识，在开展深度服务时存在技能短板；而图书馆学专业出身的馆员，可能在计算机技术、学科专业知识等方面有所欠缺。专业背景的差异使得不同馆员面临的技能提升重点不同，若无法针对性弥补短板，会制约自我管理的全面性。（3）职业规划意识薄弱的表现与后果：部分图书馆员缺乏长期职业规划意识，仅关注眼前工作任务，未明确个人在图书馆行业的发展方向与目标。表现为不主动参与专业培训、不关注行业发展动态、对职业晋升缺乏追求。长期如此，会导致个人能力与行业发展需求脱节，在职业竞争中逐渐失去优势，甚至面临被岗位淘汰的风险，严重影响职业发展前景。

3 图书馆员自我管理的提升路径与策略

3.1 认知重构层面

（1）建立成长型思维模式：成长型思维强调能力可通过努力提升，图书馆员需打破“固定能力”认知，主动拥抱职业挑战。以某高校图书馆员为例，其原本长期从事传统编目工作，面对智慧图书馆建设中“数据策展”新需求，未因“非专业领域”退缩，而是通过系统学习数据挖掘工具、参与行业数据策展案例研讨，将编目工作积累的文献分类经验与数据整理能力结合，成功完成校园学术资源数据策展项目，实现从传统岗位到新型岗位的转型。这种思维模式能帮助图书馆员将技术迭代、工作变革视为能力提升的契机，而非威胁，为自我管理奠定认知基础。（2）职业使命感的再激发：图书馆员需重新审视职业价值，强化对公共文化服务的认同。通过参与全民阅读推广活动，如走进社区开展亲子阅读指导、为乡村学校搭建流动图书馆，直观感受知识传播对社会的积极影响；定期梳理服务案例，如帮助科研人员找到关键文献助力项目突破、为老年读者解决数字设备使用难题等，从中提炼职业成就感。当图书馆员深刻认识到自身工作在满足公众文化需求、推动社会知识普惠中的重要作用时，会自发产生持续自我提升的动力，强化自我管理的内在意愿^[3]。

3.2 行为优化层面

（1）时间管理工具应用：针对图书馆工作碎片化特点，合理运用工具提升效率。在图书整理、文献上架等重复性工作中，可采用番茄工作法，以25分钟为一个工作单元，专注完成特定区域图书整理，休息5分钟后进入下一个单元，避免长时间工作导致的效率下降；面对多任务并行场景，如同时需处理读者咨询、组织读书活动、撰写工作报表，可借助GTD（Getting Things Done）

方法，将任务分类记录、明确优先级，先完成“读者咨询”等紧急任务，再推进“活动组织”等重要非紧急任务，确保工作有序开展，减少时间浪费。（2）情绪调节技巧训练：在高压服务场景中，通过技巧训练保持情绪稳定。面对读者投诉时，可先运用“深呼吸调节法”，吸气4秒、屏息4秒、呼气6秒，快速平复烦躁情绪，再耐心倾听读者诉求；日常工作间隙，利用10分钟进行正念冥想，专注于呼吸与当下感受，缓解工作疲惫，提升情绪管控能力。某公共图书馆通过组织馆员参与情绪管理工作坊，系统学习这些技巧后，读者投诉处理满意度提升30%，馆员工作倦怠率显著下降。（3）跨界能力开发路径：打破专业壁垒，通过多元实践提升综合能力。图书馆员可主动参与跨界项目，如某公共图书馆员为拓展数字服务能力，报名参与高校MOOCs（大规模开放在线课程）的课程设计项目，与教育领域专家合作，将图书馆的文献资源与课程内容结合，设计出“阅读+课程”的线上学习模块。在此过程中，不仅掌握了课程设计技巧，还深化了对用户学习需求的理解，为后续开展精准化阅读服务奠定基础。此外，还可通过跨部门轮岗、参与行业跨界论坛等方式，接触不同领域知识，弥补技能短板。

3.3 环境支持层面

（1）机构文化塑造：图书馆需构建学习型组织氛围，鼓励馆员自我提升。通过定期开展“馆员分享会”，让馆员交流工作经验、学习心得；设立“创新服务项目基金”，支持馆员开展服务创新尝试，如开发特色阅读活动、优化数字服务流程等；搭建知识共享平台，整合行业文献、培训资源，方便馆员随时学习。当机构形成“主动学习、鼓励创新”的文化氛围时，馆员自我管理的积极性会得到进一步激发。（2）制度保障：完善制度设计，为馆员自我管理提供支撑。在考核机制

上，采用“量化+质性”的弹性考核方式，除借阅量等传统指标外，将服务创新成果、专业能力提升、用户满意度等纳入考核范围，避免因单一量化指标限制馆员发展；在职业发展通道上，设计管理岗、专业技术岗双轨晋升路径，让擅长专业服务的馆员可通过技术职称评定实现职业晋升，满足不同发展需求，减少职业规划迷茫，推动馆员主动开展自我管理^[4]。（3）技术赋能：借助智能技术减轻工作负担，提升自我管理效率。图书馆可引入智能系统优化工作流程，如利用RFID智能盘点系统替代人工盘点，将馆员从繁琐的体力劳动中解放，节省出的时间可用于专业学习、服务创新；通过智能客服系统处理常见读者咨询，如借还规则查询、馆藏位置检索等，让馆员专注于解决复杂问题，提升工作价值感，为自我管理创造更多空间。

结束语

图书馆员的自我管理，是应对时代变革的智慧之举，亦是推动图书馆事业发展的长久之策。通过认知重构激发成长型思维、行为优化提升服务效能、环境支持构建良性生态，馆员得以在技术浪潮中站稳脚跟，在多元需求中精准施策。未来，唯有持续强化自我管理能力，将个人成长与图书馆发展紧密相连，方能在公共文化服务的广阔舞台上，书写更具价值与温度的职业篇章。

参考文献

- [1]赵文娜.新时代高校图书馆员服务能力建设探索[J].人才资源开发,2020,(05):52-53.
- [2]刘琳.新时代图书馆员能力建设研究[J].甘肃科技,2021,(15):77-79.
- [3]易童,罗国锋.教育技术应用下高校图书馆馆员数字素养提升路径研究[J].农业图书情报学报,2024,(07):69-70.
- [4]王雪峰.浅析公共图书馆馆员信息素养的提升策略[J].内蒙古科技与经济,2024,(13):149-150.