

# 图书资料管理人员素质的提升路径及意义

汤 虹

天津滨海汽车工程职业学院 天津 300352

**摘 要:** 图书资料管理人员是图书馆的重要组成部分,其素质的提升对于图书馆的发展具有重要意义。本文探讨了图书资料管理人员素质的提升路径及意义,提出通过提高岗位门槛和选拔标准、培养专业素养和职业道德、提升创新意识和创新能力、关注员工的职业发展需求等多方面的措施,全面提升图书资料管理人员的素质和能力。

**关键词:** 图书资料管理; 人员素质; 提升路径; 意义

## 引言

随着信息时代的到来,图书馆面临着越来越多的挑战和机遇。作为图书馆的重要组成部分,图书资料管理人员的素质对于图书馆的发展具有重要影响。本文将探讨图书资料管理人员素质的提升路径及意义,以期为图书馆事业的发展提供有力的人才保障。

### 1 图书资料管理人员素质提升的意义

在信息时代背景下,图书馆的角色已经发生了巨大的变化,从传统的藏书楼转变为一个集学习、科研、娱乐、休闲于一体的综合性场所。这种转变对图书资料管理人员的素质提出了更高的要求。提升图书资料管理人员的素质,不仅可以提高图书馆的服务质量和水平,更有助于推动图书馆的持续发展和进步。以下是图书资料管理人员素质提升的必要性。(1) 适应时代发展的需要。随着信息技术的飞速发展和互联网的普及,图书馆已经进入数字化、网络化、信息化的发展阶段。在这种背景下,图书资料管理人员需要具备更高的专业技能和综合素质,才能适应时代发展的需要。提升管理人员的素质,可以使他们更好地掌握现代化的信息技术和管理手段,提高工作效率和质量,为读者提供更优质的服务。(2) 提高图书馆服务质量的必然选择。提升管理人员的素质,可以让他们更好地了解读者的需求和反馈,提供个性化的服务和解决方案,提高读者的满意度。同时,高素质的管理人员还可以为图书馆带来更多的发展机遇和资源,推动图书馆事业的持续发展<sup>[1]</sup>。(3) 促进图书馆可持续发展的必要条件。提升图书资料管理人员的素质,可以使他们更好地适应不断变化的市场需求和社会环境,提高图书馆的核心竞争力。同时,高素质的管理人员还可以通过参与学术研究和交流活动,为学术界的发展做出贡献,推动图书馆事业的进步和发展。(4) 推动社会进步的重要因素。提升管理人员的素质,可以让他们更好地履行社会文化传承的使命,为学习型

社会的建设做出贡献。同时,高素质的管理人员还可以通过参与各种文化活动和公益事业,推动社会的文化发展和进步。

### 2 图书资料管理人员素质的现状

随着社会的发展和科技的进步,图书馆作为知识的宝库和文化的殿堂,其地位和作用日益凸显。图书资料管理人员作为图书馆工作的重要组成部分,其素质的高低直接影响到图书馆工作的质量和效率。然而,当前我国图书资料管理人员的素质现状仍存在一定的问題,主要表现在以下几个方面:(1) 岗位门槛低。近年来,随着图书馆事业的迅速发展,对图书资料管理人员的需求也越来越大。为了解决人才短缺的问题,一些图书馆在招聘图书资料管理人员时,降低了岗位门槛,导致部分新入职的人员专业素质不高,难以胜任工作。这不仅影响了图书馆工作的质量和效率,也给图书馆的长远发展带来了隐患。(2) 缺乏爱岗敬业精神。尽管图书资料管理人员是图书馆工作的重要组成部分,但由于社会对这一职业的认可度较低,部分图书资料管理人员缺乏爱岗敬业的精神。他们在为读者提供服务时,往往表现出敷衍了事、不负责任的态度,不愿意主动学习和提高自己的业务水平。这种现象严重影响了图书馆的形象和声誉,也降低了读者对图书馆的满意度<sup>[2]</sup>。(3) 创新能力不足。在信息化时代背景下,图书馆工作需要不断创新和发展。然而,目前我国图书资料管理人员的创新能力普遍不足,他们在工作中往往墨守成规,缺乏主动探索和创新精神。这使得图书馆在面临新的发展挑战时,难以及时调整工作策略,推动图书馆事业的持续发展。

### 3 提升图书资料管理人员素质的策略

#### 3.1 提高岗位门槛和选拔标准

在当今社会,图书馆作为文化和知识的殿堂,其图书资料管理人员的素质直接影响到图书馆的服务质量和读者满意度。因此,提高图书资料管理人员的素质是

图书馆事业发展的重要任务。为了实现这一目标，我们可以从以下几个方面着手：首先，提高岗位门槛。图书馆应根据自身发展需求，设定合理的岗位要求，确保招聘到的人员具备一定的专业背景和知识水平。例如，可以要求应聘人员具备图书情报学、计算机科学等相关专业的学士或硕士学位，以确保其具备基本的专业素养。此外，还可以对应聘者的英语水平、计算机操作能力等进行要求，以适应现代图书馆的发展需求。其次，选拔标准应注重综合素质。除了学历要求外，图书馆还应关注应聘者的沟通能力、团队协作能力、创新能力等软实力。通过面试、笔试等方式，全面了解应聘者的综合素质，确保选拔到的人才既具备专业知识，又具备良好的人际沟通能力和服务意识。在选拔过程中，可以设置一些实际案例和模拟场景，让应聘者展示自己的能力与潜力，以便更好地评估他们的综合素质。然后，实施严格的选拔程序，确保选拔结果的公平性和公正性。选拔过程应包括简历筛选、面试、实际操作考核等环节，对应聘者进行全面、客观的评价。同时，建立完善的选拔机制，确保选拔过程的透明度和公开性，避免任何形式的人为干预和不公平现象。在实际操作考核环节，可以让应聘者参与图书馆的实际工作，如图书整理、读者咨询等，以便更好地了解他们的工作能力和态度。再次，加强对新员工的培训和指导。图书馆应为新入职的图书资料管理人员提供系统的培训课程，包括图书馆业务流程、信息检索技巧、读者服务理念等内容，帮助他们尽快熟悉工作内容和要求。同时，实行导师制度，为新员工分配经验丰富的导师，提供一对一的指导和帮助，确保他们能够快速成长和适应工作环境。此外，还可以定期组织内部培训和分享会，鼓励员工交流经验、学习新知识，提高整体素质。最后，建立持续的培训和发展机制。图书资料管理人员的职业发展是一个持续的过程，图书馆应关注员工的职业发展需求，为他们提供进修学习、参加专业培训、参与学术交流等机会。通过不断提升员工的专业素质和综合能力，为图书馆的长远发展储备人才。同时，图书馆还应建立完善的激励机制，对表现优秀的员工给予奖励和晋升机会，激发他们的工作积极性和创新精神。

### 3.2 强化爱岗敬业精神和职业道德教育

首先，强化爱岗敬业精神是提高图书资料管理人员素质的关键。图书馆作为文化和知识的殿堂，其工作人员应该具备高度的责任心和使命感，热爱自己的工作，全身心地投入到图书馆事业中。为此，图书馆应加强对员工的职业道德教育，培养他们的爱岗敬业精神。具体

措施包括：1) 开展职业道德教育培训。图书馆应定期组织员工参加职业道德教育培训，学习相关法律法规、行业规范和职业道德要求，提高员工的职业道德素养。培训内容可以包括职业道德的内涵、职业道德的重要性、职业道德的实践等方面。2) 强化职业操守教育。图书馆应加强员工的职业操守教育，使他们树立正确的价值观和职业观念，严守职业操守，诚实守信，为读者提供优质的服务。具体措施包括：加强诚信教育，让员工认识到诚信对个人和单位的重要性；加强保密教育，让员工了解保密法律法规，严格遵守保密制度；加强服务意识教育，让员工始终把读者的需求放在首位，全心全意为读者服务。其次，加强团队协作能力的培养。图书资料管理人员在工作中需要与同事密切配合，共同完成各项工作任务。因此，图书馆应重视培养员工的团队协作能力，提高整体工作效率。具体措施包括：1) 开展团队建设活动。图书馆应定期组织员工参加团队建设活动，如户外拓展、团队游戏等，增强员工之间的沟通和协作能力，提高团队凝聚力。2) 建立良好的沟通机制。图书馆应建立有效的沟通机制，鼓励员工之间多交流、多沟通，及时解决工作中遇到的问题。同时，图书馆还应加强上下级之间的沟通，确保工作的顺利进行。然后，关注员工的个人成长和发展。图书资料管理人员的职业发展是一个持续的过程，图书馆应关注员工的职业发展需求，为他们提供学习和成长的机会。具体措施包括：1) 提供专业培训机会。图书馆应为员工提供参加专业培训的机会，如信息检索、读者服务、图书馆管理等方面的培训，提高员工的专业素质。2) 鼓励员工参加学术交流。图书馆应鼓励员工参加学术交流活动，如学术会议、研讨会等，拓宽他们的视野，提高他们的学术水平。再次，关注员工的心理健康。图书资料管理人员的工作压力较大，长期处于紧张的工作状态可能影响他们的心理健康。因此，图书馆应关注员工的心理健康，为他们提供心理支持和帮助。具体措施包括：1) 开展心理健康教育。图书馆应定期组织员工参加心理健康教育活动，学习心理健康知识，提高心理素质。2) 建立心理咨询机制。图书馆应建立心理咨询机制，为员工提供心理咨询服务，帮助他们解决心理问题，保持良好的心理状态。最后，营造良好的工作氛围。图书资料管理人员在一个和谐、积极的工作氛围中更容易发挥出自己的潜能。因此，图书馆应努力营造良好的工作氛围，激发员工的工作热情。具体措施包括：1) 加强内部沟通。图书馆应加强内部沟通，鼓励员工提出意见和建议，及时解决工作中的问题，消除员工的不满情绪。2) 举办文体活

动。图书馆可定期举办文体活动，如运动会、文艺汇演等，丰富员工的业余生活，增强团队凝聚力。

### 3.3 培养创新能力和终身学习意识

首先，培养创新能力是提高图书资料管理人员素质的关键。在信息时代，图书馆面临着诸多挑战，如信息技术的快速发展、读者需求的多样化等。因此，图书馆应重视培养员工的创新能力，使他们能够适应时代发展的需求，为图书馆事业的发展贡献新的思维和力量。具体措施包括：1) 开展创新教育培训。图书馆应定期组织员工参加创新教育培训，学习创新理论、方法和技巧，提高员工的创新意识和能力。培训内容可以包括创新思维、创新能力的培养、创新管理等方面。2) 提供创新实践平台。图书馆应为员工提供创新实践的机会，鼓励他们在工作中发挥创意，提出改进和优化的建议。同时，图书馆还应建立创新激励机制，对员工的创新成果给予奖励和认可，激发他们的创新热情<sup>[3]</sup>。其次，培养终身学习意识是提高图书资料管理人员素质的基础。知识更新迅速，图书馆工作人员需要不断学习新知识、新技能，以适应社会发展的需求。因此，图书馆应注重培养员工的终身学习意识，使他们具备持续学习和自我提升的能力。具体措施包括：1) 建立学习型组织。图书馆应建立学习型组织，鼓励员工在工作中不断学习和成长。具体措施包括：加强内部培训，提供丰富的学习资源；鼓励员工参加专业培训和学术交流活动；建立学习成果分享机制，让员工相互学习和借鉴。2) 强化自主学习能力。图书馆应重视培养员工的自主学习能力，使他们能够在工作和生活中主动寻求知识和技能的提升。具体措施包括：提供自主学习的平台和资源，如在线学习平台、专业书籍等；鼓励员工制定个人学习计划，明确学习目标

和方向；建立学习小组，鼓励员工互相交流和讨论，共同提高。然后，关注员工的创新能力和终身学习意识的培养。图书资料管理人员的创新能力和终身学习意识是一个持续发展的过程，图书馆应关注员工的成长和发展，为他们提供支持和帮助。具体措施包括：1) 关注员工的职业发展规划。图书馆应关注员工的职业发展需求，为他们制定个性化的职业发展规划，提供职业发展的指导和支持。2) 提供多元化的学习机会。图书馆应为员工提供多元化的学习机会，如参加国内外学术会议、访问其他图书馆等，拓宽他们的视野，提高他们的专业素质。最后，建立激励机制，激发员工的创新能力和终身学习意识。图书资料管理人员的创新能力和终身学习意识需要通过激励机制来调动和激发。

### 结语

综上所述，通过提高岗位门槛和选拔标准、培养专业素养和职业道德、提升创新意识和创新能力、关注员工的职业发展需求等多方面的措施，可以全面提升图书资料管理人员的素质和能力，为图书馆事业的发展提供有力的人才保障。同时，图书馆应关注员工的个人成长和发展，建立完善的激励机制，激发员工的创新能力和终身学习意识，推动图书馆事业的持续发展。

### 参考文献

- [1]朱峻薇.图书资料管理人员素质的提升路径及意义[J].科技与创新导报,2022(3):98-99.
- [2]王红.图书资料管理人员素质的提升路径及意义[J].科技风,2021(10):67-68.
- [3]张明.图书资料管理人员素质的提升路径[J].黑龙江科技信息,2020(6):134-135.