

# 浅谈县级博物馆的发展

张艺红

【摘要】随着物质生活水平逐步提高,人们对精神文化生活的需求也在日益增长,具有浓厚文化色彩的博物馆的发展也就越来越受到人们的重视和关注。然而,随着改革开放的深入,县级博物馆事业在新的形势与机遇面前也表现出它的不相适应性,不能跟上时代发展的步伐。县级博物馆在地方文化中扮演着重要的角色,如何进一步丰富其功能?文章从县级博物馆应如何立足自身,依托优势探索出适合自己的发展模式和空间等方面,探索其发展的道路。

【关键词】县级博物馆;立足自身;探索;发展

【作者简介】张艺红,广东省恩平市博物馆,广东 恩平 529400

【中图分类号】G26

【文献标识码】A

【文章编号】1007-7723(2010)06-0096-0002

县级博物馆是我国博物馆事业的基层馆,且数量众多。长期以来,县级博物馆在基层的精神文明建设、对广大人民群众和青少年进行爱国主义教育 and 科普教育、传播历史和科学文化知识等方面发挥着十分重要的作用,因而成为我国传播先进文化、弘扬发展民族精神的重要载体。然而,随着改革开放的深入,县级博物馆事业在新的形势与机遇面前也表现出它的不相适应性,观念不新、思路不宽、工作方式不活,加上人才匮乏、机制不活等因素的制约,造成多数县级博物馆“守摊子”的局面。面对这种现状,县级博物馆应该立足自身,依托优势探索出适合自己的发展模式和空间,以此谋求自身不断发展。

一、立足县情,找准位置,努力建设有地方特色的方志性博物馆,是县级博物馆事业发展的方向

由于县级博物馆所处的地理环境和历史文化背景,使之难以与大、中型博物馆的展览、宣传和展品等优势相比。但县级博物馆也有自己的优势:以地方独有的资源为依托,充分挖掘和发挥地方特色优势,形成自己独特的办馆风格。历史变迁、生活习俗的不同,造成了各地文化的差异,为县级博物馆提供了有利的发展资源。追根溯源,地方史是中国历史的有机组成部分,它总是扎根于某个区域再因此而发展、衍播的。所以,历史的发展总是与某个区域紧密相连,民俗的形成也是从某个区域的孕育、演变而开始,历史名人的出现同样也是如此。因此,县级博物馆应充分、有效地利用地方史的丰富含量建立方志性博物馆,制作全面反

映一个地区的社会历史、风土人情、自然风貌以及发展成就的陈列,表现一个地区鲜活的地方特色和文明形象,为广大人民群众、尤其是青少年提供一个立体的了解县情、传播精神文明的重要基地,从而让广大民众在了解自己家乡历史后激发他们建设家乡的创造力和报效祖国的情感。如恩平,古称恩州,人才辈出,有冯如、张瑞芬,有举人村,有石头村,有温泉文化,可以此等为资源,建立特色博物馆。特色才是生命力,因此,只有积极挖掘特色,建立有特色的方志性博物馆,在同中求异、在异中求特,做到人无我有、人有我精,才是发展县级博物馆事业的方向。

二、适时转变观念,更新理念,与时俱进,将自身优势转化为文博产业优势,是县级博物馆事业发展的趋势

众所周知,博物馆是一个不以营利为目的,而以为社会奉献健康向上的精神产品为主要职能的社会公益性事业机构。但不以营利为目的并非等于博物馆不讲经济效益,而是应在坚持社会效益为主的前提下积极争取经济效益。“把社会效益放在首位,实现社会效益与经济效益的协调统一”是博物馆事业的发展战略。随着人民生活水平的提高,人民群众的精神文化需求日益增长,这就为博物馆和人民群众,这两个精神产品的生产者与使用者之间提供了一个合理的供求关系,其中孕藏着极大的文化商机。县级博物馆应当对文化产业将给博物馆工作注入新的生机与活力予以充分认识和深刻理解,适时转变观念,树立以市场为导向的经营理念,发挥自身的藏品优势、展览优势,人

交流的运作方式，积极同兄弟博物馆以及社会各

交流的运作方式，积极同兄弟博物馆以及社会各

交流的运作方式，积极同兄弟博物馆以及社会各

交流的运作方式，积极同兄弟博物馆以及社会各

任何事业的发展都离不开人才的创造,博物馆事业的发展对人才的需求尤是。(下转第95页)

任何事业的发展都离不开人才的创造,博物馆事业的发展对人才的需求尤是。(下转第95页)

任何事业的发展都离不开人才的创造,博物馆事业的发展对人才的需求尤是。(下转第95页)

特通过对美国 200 家企业的考察发现：重视企业文化建设的公司远比那些没有明显企业文化特征的公司发展得好。江西民营企业应该根据自身的情况，增强企业文化建设意识，将企业文化建设提上日程，有计划、有步骤地去培育适合本企业的独特的企业文化。

以良好的企业文化营造内部和谐的、向上的氛围，对外塑造良好的企业形象，对吸引人才形成强大推动力。

### 三、结 语

随着经济全球化的进一步发展，民营企业的发展机遇增多；国家经济建设战略调整及相应的江西省政府提出的“加快江西经济发展，实现江西在我国中部的崛起”政策，给江西民营企业发展送来又一个春天。而企业能否变机遇为发展，关键在于行动，在于能否确实地克服其现有的不足，吸引到其发展所急需的资源之一——人才。

#### [参考文献]

- [1] ManK in. 中小企业如何吸引人才[EB/OL].www.unn.com.cn.2004- 03.
- [2] 邓波. 民营经济前沿问题的研究[M].北京:中国时代经济出版社,2003.
- [3] 周文利,雷培莉.家族企业人力资源管理中的问题[J].企业研究——策划 & 财富,2004,(2).
- [4] 王刚.把握好用人的技巧和管人的学问[M].北京:地震出版社,2003.
- [5] J.M.希尔特罗.追求卓越——吸引和留住人才的妙法[J].中国人力资源开发,2000,(1).
- [6] 刘光春.高薪为何留不住人才[J].现代企业教育,2002,(5).
- [7] 逯明明.民营企业人力资源管理的对策研究[EB/OL].www.manage.org.cn.2004- 01.
- [8] 郑文斌.民营企业关键人才流失：送老板四句话[EB/OL].中国管理传播网,2007- 04- 27.
- [9] 董从文,李沐愚.民营企业形象塑造的根本途径[J].企业文化,2004,(4).

(上接第 97 页)就目前的现况而言，制约县级博物馆事业发展的因素是多方面的，但归根到底还是一个人才因素。因为人的智慧力量是无穷的，只要拥有了一个高素质的人才队伍，那制约县级博物馆事业发展的一切问题都将迎刃而解。所以说提高县级博物馆人员的整体素质，锻造一支有事业心、责任感，既懂专业又善管理的文博队伍，势在必行，且任重道远。只有将人才建设摆在事业发展战略位置，这样才有利于县级博物馆事业的长远规划和发展。既然如此，县级博物馆在人才问题上首先要争取一些专业对口的毕业生分配到馆，并给这些专业人才提拱一个宽松的工作氛围，让他们安心工作，潜心做学问；其次是要在现有的职工队伍中把一批有志于文博事业的年轻人送到高等院校深造，花大力气培养；三是针对实际情况，对一些专业人员作短期培训；四是要发挥退休老学者、老专家的余热，对文博工作者采取“师承制”的办法做好传帮带，解决人才青黄不接的现象；五是聘请一些民间收藏家做一些冷门专业的顾问；六是要与上级馆、兄弟单位保持密切的联系，学习和借鉴它们先进的管理经验。总之，要通过种种途径

来改变现在县级专业博物馆人员结构分配不合理、素质偏低的局面。同时还要对现行的用人制度进行改革，实行优化组合、竞争上岗，让一些有真才实学的人才脱颖而出，成为县级博物馆事业的中坚力量。只有真正做好了人才培养的储备工作，才能增强县级博物馆事业的发展后劲，步入一个良性发展的轨道。

县级博物馆事业的发展，是整个文化事业全面健康发展的重要一环，每一名县级博物馆工作者都应勇于探索、大胆实践，使这份不断传承我国历史文明的文博事业，在新的形势下有新的发展和创造，为发展和谐、繁荣的文化事业作出自己的贡献。

#### [参考文献]

- [1] 安来顺.博物馆市场学及其战略开发[A].文化艺术论丛[C].2007.
- [2] 段勇.当代美国博物馆[M].北京:科学出版社,2003.
- [3] 马自树.文博丛谈[M].北京:紫禁城出版社,2005.
- [4] 博物馆市场运作路在何方[N].中国文化报,2005- 06- 13.