

# 乡镇图书馆人力资源管理

时间：2022-07-18 09:22:40



## 乡镇图书馆人力资源管理:乡镇图书馆人力资源开发及管理

人力资源管理与开发是一项系统工程,必须通过有计划有步骤地实施,方能收到实效,在知识经济时代,图书馆面临着新的更为复杂的多变化的技术与服务新环境,图书馆人员要想在新世纪有所作为,就必须搞好人力资源管理与开发,提高图书馆人员的整体素质,把传统的人事管理调整为整体性人力资源管理,有意识通过人才培养、激励使用等续出一批优秀人才,把图书馆各类人员的智慧的潜能挖掘出来,加以发展、利用,为新世纪图书馆事业的持续发展贡献。

### 一、乡镇图书馆人力资源现状

人力资源和人才资源是两个不同的概念。人力资源通常是指具有一定劳动能力的意识、智慧、技巧和技能的总和。人才资源是人力资源中具有高智能、高品德并能进行创造性劳动的珍贵资源。乡镇图书馆虽然拥有一定的人才资源,为发展提供着一定的技能,但人力资源的开发与发展要求相差太远。人力资源开发的管理观念陈旧,管理失衡,管理上重物轻人,重进不重用,人才使用不当,其中不少人跳槽而去,这些都严重影响乡镇图书馆的持续发展。通过分析,以下几个问题值得注意。

#### (一)管理者对人力资源开发认识不到位

在农村,人才的重要性并没有被认识到。即使你是有真才实学的,也并没有发挥的空间,造成了人才的相对浪费。现在农村的观念是只要拨款,我就可以做事,而并没有意识到拨款的有效使用是需要有专门的人才去操作的。由此造成了资源的极大浪费。

#### (二)人才资源开发缺乏力度

图书馆的工作,直接取决于馆员的素质和工作积极性。可是现在大多数的图书馆一个“冷衙门”,而人员的使用很多受人为因素的影响,并没有一套完整的人员招聘和考核制度,因此造成图书馆人才队伍的结构欠缺,工作人员作为主体的能动没有得到充分的发挥,人浮于事的现象阻碍的图书馆工作的开展。

#### (三)人才流失问题

人才,一直是各个行业的争夺焦点,三国时刘备除了自身的所具备的优秀的政治家是素质之后,就是拥有一大批优秀的政治军事人才。再当今是市场经济条件下,人才的地位显得尤为重要。现在不再是蛮力就能解决问题的时代,智慧和创新发展所必须的要素。图书馆这样一个受很多人因为因素影响的部门,更是亟待优秀人才的加入。可是因为人为的原因,一些优秀人才不能被录用,而即使被录用了,而在这样一个没有一个完善的管理和开拓制度的环境,更是扼杀了他们的才能。所以,图书馆,只是被大多数的人作为一种过渡,而没有人把它作为终身的事业。所以图书馆要从自身着手,招收并好好使用一些人才,这样图书馆才能得到长足的发展。

#### (四)人力资源管理制度滞后

### 相关文章

- W

中小企业人力资源管理论文
- W

酒店人力资源管理论文
- W

人力资源管理系统毕业论文
- W

人力资源薪酬管理论文
- W

人力资源管理实践论文

### 相关期刊



图书馆学刊  
No.6  
投稿咨询

图书馆学刊

省级期刊  月刊  
主办单位：辽宁省图...



图书馆学研究  
投稿咨询

图书馆学研究

CSSCI南大期刊  半...  
主办单位：吉林省图...



河南图书馆学刊  
投稿咨询

河南图书馆学刊

省级期刊  月刊  
主办单位：河南省图...

### 精品范文

- 乡镇三区人才工作计划
- 乡镇学校支教工作总结
- 乡镇教育工作报告
- 乡镇企业管理毕业论文
- 乡镇健康扶贫工作计划
- 乡镇团委工作汇报
- 乡镇纪检办工作计划
- 乡镇环保工作总结
- 乡镇党建工作思路
- 乡镇统计工作总结

图书馆一直是一个在发展中慢半拍的机构。图书馆的利益并不和工作人员的成就挂钩的。致使大家缺乏工作热情,让整个工作环境还停留在大锅饭的阶段,即使是英雄也是没有用武之地的。

## 二、图书馆人力资源开发的可行性

21世纪是信息化时代,人们越来越重视图书馆的作用,事业图书馆的发展更是急不可待。而其中很重要的一个因素就是人才的培养,由此有以下几点意见:

1.建立符合时代要求的新理念。俗话说,小企业靠老板,中企业靠制度,大企业靠文化。图书馆整个人力资源的开发和利用,需要一套新的机制,让人才活动起来,各尽所能,全力以赴,营造新的工作发展氛围。

2.更新观念,提倡“以人为本”的管理理念。图书管需要人运转,而图书馆服务的对象也是人。所以“以人为本”的观念一定要贯彻到底。这样才能推动图书馆的发展,并实现效益的最大化。

3.乡镇图书馆工作要发展,要合理规划配置人力资源。不同的岗位使用不用的人才,真正做到人尽其责,物尽其用。

4.乡镇图书馆的人力资源没有得到很好的利用。图书馆服务的是读者,读者满意了图书馆的效益自然就实现了。可是现在有一些图书馆确实是人也有了,资金也有了,相应的馆藏资源也有了。可是为什么还是做不好

呢,有一点重要的就是见物不见人。图书馆管理层忽略了图书管理员的地位和巨大作用。

## 三、乡镇图书馆、人力资源的开发管理对策

### (一)树立以人为中心的人性化管理理念

人作为社会的一个单位,不再仅仅是劳动的工具,而是更多的作为一个有血有肉有灵魂有思想的个体存在。所以必须树立以人为本的管理理念。包括人员的精神和物质的关怀,包括人员的培训,并为其创造良好的发展环境,培养他们的工作理念,等等,这样才能使图书馆保持良好的发展态势。

### (二)人力资源的梯次开发

一个单位不可能所有的人都在做一件或者一样的事,所以注重培养人才的梯次性和独立性尤为重要。关键的是以下几点:

1.能力素质第一位。当今社会,学历和资历不再是评判人才的唯一标准,我们更应该注重他们自身所具备的能力和素质。

2.人才的差异性。有的人博览群书,拥有广博的学科知识,有的人是某一专业的奇才,有的人对图书馆的馆藏了若指掌,等等,那么图书馆的管理层就要做到人才的合理分配,才能让他们的价值得到最大的发挥同时创造更多的价值。

3.分工和梯次的结合运用。所有的事没有一成不变的,要根据不同时期人员的工作状态和效果的不用,进行及时的有效的调节,这样更有利于图书馆的发展。

### (三)努力加快人才队伍建设

团队一词,这些年来一次又一次地被提起被重视。当下不再是孤胆英雄的时代,需要人才之间的全力协作,才能把人的潜能最大化地发掘出来。管理层既要分配好现有的人才,也要对人才进行储备,并对他们进行统一的图书馆文化的培养和熏陶。首先要给他们创造一个良好的和谐的发展空间和环境,他们在认识到自身价值的同时,自然会给图书馆创造更大的价值。

总之,图书馆的竞争是人才的竞争。人力资源是图书馆第一资源,把馆员看成是资源,是人力资本,这是现代图书馆管理思想体系中的一个重要理念。随着社会的迅速发展,信息技术日新月异,特别是计算机技术进入图书馆,使得图书馆管理员的工作职能和工作内容发生了巨大的变化,对馆员的综合素质提出了更高的要求。

论文关键词:乡镇图书馆;人力资源;开发及管理

论文摘要:文章通过乡镇图书馆人力资源管理的开发现状,针对乡镇图书馆持续发展存在问题进行分析,阐述了新世纪图书馆人才资源开发的必要性及人才资源开发的措施。

## 乡镇图书馆人力资源管理与培养:谈乡镇图书馆人力资源的开发及管理

摘要:文章通过乡镇图书馆人力资源管理的开发现状,针对乡镇图书馆持续发展存在问题进行分析,阐述了新世纪图书馆人才资源开发的必要性及人才资源开发的措施。

关键词:乡镇图书馆;人力资源;开发及管理

图书馆的竞争是人才的竞争。人力资源是图书馆第一资源,把馆员看成是资源,是人力资本,这是现代图书馆管理思想体系中的一个重要理念。随着社会的迅速发展,信息技术日新月异,特别是计算机技术进入图书馆,使得图书馆管理员的工作职能和作品内容发生了巨大的变化,对馆员的综合素质提出了更高的要求。下面针对城镇图书馆的现状,对人力资源开发管理进行探讨。

### 一、乡镇图书馆人力资源现状

人力资源和人才资源是两个不同的概念。人力资源通常是指具有一定劳动能力的意识、智慧、技巧和技能的总和。人才资源是人力资源中具有高智能、高品德并能进行创造性劳动的珍贵资源。乡镇图书馆虽然拥有一定的人才资源,为发展提供着一定的技能,但人力资源的开发与发展要求相差太远。人力资源开发的管理观念陈旧,管理失衡,管理上重物轻人,重进不重用,人才使用不当,其中不少人跳槽而去,这些都严重影响乡镇图书馆的持续发展。通过分析,以下几个问题值得注意。

#### (一)管理者对人力资源开发认识不到位

在农村,人才的重要性并没有被认识到。即使你是有真才实学的,也并没有发挥的空间,造成了人才的相对浪费。现在农村的观念是只要拨款,我就可以做事,而并没有意识到拨款的有效使用是需要有专门的人才去操作的。由此造成了资源的极大浪费。

#### (二)人才资源开发缺乏力度

图书馆的工作,直接取决于馆员的素质和工作积极性。可是现在大多数的图书馆一个“冷衙门”,而人员的使用很多受人为因素的影响,并没有一套完整的人员招聘和考核制度,因此造成图书馆人才队伍的结构欠缺,工作人员作为主体的能动没有得到充分的发挥,人浮于事的现象阻碍的图书馆工作的开展。

#### (三)人才流失问题

人才,一直是各个行业的争夺焦点,三国时刘备除了自身的所具备的优秀政治家是素质之后,就是拥有一大批优秀的政治军事人才。再当今是市场经济条件下,人才的地位显得尤为重要。现在不再是蛮力就能解决问题的时代,智慧和创新发展所必须的要素。图书馆这样一个受很多人因素影响的部门,更是亟待优秀人才的加入。可是因为人为的原因,一些优秀人才不能被录用,而即使被录用了,而在这样一个没有一个完善的管理和开拓制度的环境,更是扼杀了他们的才能。所以,图书馆,只是被大多数的人作为一种过渡,而没有人把它作为终身的事业。所以图书馆要从自身着手,招收并好好使用一些人才,这样图书馆才能得到长足的发展。

#### (四)人力资源管理制度滞后

图书馆一直是一个在发展上慢半拍的机构。图书馆的利益并不和工作人员的成就挂钩的。致使大家缺乏工作热情,让整个工作环境还停留在大锅饭的阶段,即使是英雄也是没有用武之地的。

### 二、图书馆人力资源开发的可行性

21世纪是信息化时代,人们越来越重视图书馆的作用,事业图书馆的发展更是急不可待。而其中很重要的一个因素就是人才的培养,由此有以下几点意见:

1.建立符合时代要求的新理念。俗话说,小企业靠老板,中企业靠制度,大企业靠文化。图书馆整个人力资源的开发和利用,需要一套新的机制,让人才活动起来,各尽所能,全力以赴,营造新的工作发展氛围。

2.更新观念,提倡“以人为本”的管理理念。图书管需要人运转,而图书馆服务的对象也是人。所以“以人为本”的观念一定要贯彻到底。这样才能推动图书馆的发展,并实现效益的最大化。

3.乡镇图书馆工作要发展,要合理规划配置人力资源。不同的岗位使用不用的人才,真正做到人尽其责,物尽其用。

4.乡镇图书馆的人力资源管没有得到很好的利用。图书馆服务的是读者,读者满意了图书馆的效益自然就实现了。可是现在有一些图书馆确实是人也有了,资金也有了,相应的馆藏资源也有了。可是为什么还是做不好呢,有一点重要的就是见物不见人。图书馆管理层忽略了图书管理员的地位和巨大作用。

### 三、乡镇图书馆、人力资源的开发管理对策

#### (一)树立以人为中心的人性化管理理念

人作为社会的一个单位,不再仅仅是劳动的工具,而是更多的作为一个有血有肉有灵魂有思想的个体存在。所以必须树立以人为本的管理理念。包括人员的精神和物质的关怀,包括人员的培训,并为其创造良好的发展环境,培养他们的工作理念,等等,这样才能使图书馆保持良好的发展态势。

#### (二)人力资源的梯次开发

一个单位不可能所有的人都在做一件或者一样的事,所以注重培养人才的梯次性和独立性尤为重要。关键的是以下几点:

1.能力素质第一位。当今社会,学历和资历不再是评判人才的唯一标准,我们更应该注重他们自身所具备的能力和素质。

2.人才的差异性。有的人博览群书,拥有广博的学科知识,有的人是某一专业的奇才,有的人对图书馆的馆藏了若指掌,等等,那么图书馆的管理层就要做到人才的合理分配,才能让他们的价值得到最大的发挥同时创造更多的价值。

3.分工和梯次的结合运用。所有的事没有一成不变的,要根据不同时期人员的工作状态和效果的不用,进行及时的有效的调节,这样更有利于图书馆的发展。

#### (三)努力加快人才队伍建设

团队一词,这些年来一次又一次地被提起被重视。当下不再是孤胆英雄的时代,需要人才之间的全力协作,才能把人的潜能最大化地发掘出来。管理层既要分配好现有的人才,也要对人才进行储备,并对他们进行统一的图书馆文化的培养和熏陶。首先要给他们创造一个良好的和谐的发展空间和环境,他们在认识到自身价值的同时,自然会给图书馆创造更大的价值。

总之,人力资源管理与开发是一项系统工程,必须通过有计划有步骤地实施,方能收到实效,在知识经济时代,图书馆面临着新的更为复杂的多变化的技术与服务新环境,图书馆人员要想在新世纪有所作为,就必须搞好人力资源管理与开发,提高图书馆人员的整体素质,把传统的人事管理调整为整体性人力资源管理,有意识通过人才培养、激励使用等续出一批优秀人才,把图书馆各类人员的智慧的潜能挖掘出来,加以发展、利用,为新世纪图书馆事业的持续发展贡献。

## 乡镇图书馆人力资源管理与培养:乡镇图书馆人力开发途径

论文摘要摘要:文章通过乡镇图书馆人力资源管理的开发目前状况,针对乡镇图书馆持续发展中存在新问题进行分析,阐述了新世纪图书馆人才资源开发的必要性及人才资源开发的办法。

图书馆的竞争是人才的竞争。人力资源是图书馆第一资源,把馆员看成是资源,是人力资本,这是现代图书馆管理思想体系中的一个重要理念。随着社会的迅速发展,信息技术日新月异,非凡是计算机技术进入图书馆,使得图书馆管理员的工作职能和工作内容发生了巨大的变化,对馆员的综合素质提出了更高的要求。下面针对城镇图书馆的目前状况,对人力资源管理进行探索。

### 一、乡镇图书馆人力资源目前状况

人力资源和人才资源是两个不同的概念。人力资源通常是指具有一定劳动能力的意识、聪明、技巧和技能的总和。人才资源是人力资源中具有高智能、高品德并能进行创造性劳动的珍贵资源。乡镇图书馆虽然拥有一定的人才资源,为发展提

供着一定的技能,但人力资源的开发和发展要求相差太远。人力资源开发的管理观念陈旧,管理失衡,管理上重物轻人,重进不重用,人才使用不当,其中不少人跳槽而去,这些都严重影响乡镇图书馆的持续发展。通过分析,以下几个新问题值得注重。

#### (一)管理者对人力资源开发熟悉不到位

在农村,人才的重要性并没有被熟悉到。即使你是有真才实学的,也并没有发挥的空间,造成了人才的相对浪费。现在农村的观念是只要拨款,我就可以做事,而并没有意识到拨款的有效使用是需要有专门的人才去操作的。由此造成了资源的极大浪费。

#### (二)人才资源开发缺乏力度

图书馆的工作,直接取决于馆员的素质和工作积极性。可是现在大多数的图书馆一个“冷衙门”,而人员的使用很多受人为因素的影响,并没有一套完整的人员招聘和考核制度,因此造成图书馆人才队伍的结构欠缺,工作人员作为主体的能动没有得到充分的发挥,人浮于事的现象阻碍的图书馆工作的开展。

#### (三)人才流失新问题

人才,一直是各个行业的争夺焦点,三国时刘备除了自身的所具备的优秀政治家是素质之后,就是拥有一大批优秀的政治军事人才。再当今是市场经济条件下,人才的地位显得尤为重要。现在不再是蛮力就能解决新问题的时代,聪明和创新是发展所必须的要素。图书馆这样一个受很多人因素影响的部门,更是亟待优秀人才的加入。可是因为人为的原因,一些优秀人才不能被录用,而即使被录用了,而在这样一个没有一个完善的管理和开拓制度的环境,更是扼杀了他们的才能。所以,图书馆,只是被大多数的人作为一种过渡,而没有人把它作为终身的事业。所以图书馆要从自身着手,招收并好好使用一些人才,这样图书馆才能得到长足的发展。

#### (四)人力资源管理制度滞后

图书馆一直是一个在发展上慢半拍的机构。图书馆的利益并不和工作人员的成就挂钩的。致使大家缺乏工作热情,让整个工作环境还停留在大锅饭的阶段,即使是英雄也是没有用武之地的。

### 二、图书馆人力资源开发的可行性

21世纪是信息化时代,人们越来越重视图书馆的功能,事业图书馆的发展更是急不可待。而其中很重要的一个因素就是人才的培养,由此有以下几点意见摘要:

1.建立符合时代要求的新理念。俗话说,小企业靠老板,中企业靠制度,大企业靠文化。图书馆整个人力资源的开发和利用,需要一套新的机制,让人才活动起来,各尽所能,全力以赴,营造新的工作发展氛围。

2.更新观念,提倡“以人为本”的管理理念。图书馆需要人运转,而图书馆服务的对象也是人。所以“以人为本”的观念一定要贯彻到底。这样才能推动图书馆的发展,并实现效益的最大化。

3.乡镇图书馆工作要发展,要合理规划配置人力资源。不同的岗位使用不用的人才,真正做到人尽其责,物尽其用。

4.乡镇图书馆的人力资源没有得到很好的利用。图书馆服务的是读者,读者满足了图书馆的效益自然就实现了。可是现在有一些图书馆确实是人也有了,资金也有了,相应的馆藏资源也有了。可是为什么还是做不好

呢,有一点重要的就是见物不见人。图书馆管理层忽略了图书管理员的地位和巨大功能。

### 三、乡镇图书馆、人力资源的开发管理策略

#### (一)树立以人为中心的人性化管理理念

人作为社会的一个单位,不再仅仅是劳动的工具,而是更多的作为一个有血有肉有灵魂有思想的个体存在。所以必须树立以人为本的管理理念。包括人员的精神和物质的关怀,包括人员的培训,并为其创造良好的发展环境,培养他们的工作理念,等等,这样才能使图书馆保持良好的发展态势。

(二)人力资源的梯次开发

一个单位不可能所有的人都在做一件或者一样的事,所以注重培养人才的梯次性和独立性尤为重要。关键的是以下几点摘要:

- 1.能力素质第一位。当今社会,学历和资历不再是评判人才的唯一标准,我们更应该注重他们自身所具备的能力和素质。
- 2.人才的差异性。有的人博览群书,拥有广博的学科知识,有的人是某一专业的奇才,有的人对图书馆的馆藏了若指掌,等等,那么图书馆的管理层就要做到人才的合理分配,才能让他们的价值得到最大的发挥同时创造更多的价值。
- 3.分工和梯次的结合运用。所有的事没有一成不变的,要根据不同时期人员的工作状态和效果的不用,进行及时的有效的调节,这样更有利于图书馆的发展。

(三)努力加快人才队伍建设

团队一词,这些年来一次又一次地被提起被重视。当下不再是孤胆英雄的时代,需要人才之间的全力协作,才能把人的潜能最大化地发掘出来。管理层既要分配好现有的人才,也要对人才进行储备,并对他们进行统一的图书馆文化的培养和熏陶。首先要给他们创造一个良好的和谐的发展空间和环境,他们在熟悉到自身价值的同时,自然会给图书馆创造更大的价值。

总之,人力资源管理和开发是一项系统工程,必须通过有计划有步骤地实施,方能收到实效,在知识经济时代,图书馆面临着新的更为复杂的多变化的技术和服务新环境,图书馆人员要想在新世纪有所作为,就必须搞好人力资源管理和开发,提高图书馆人员的整体素质,把传统的人事管理调整为整体性人力资源管理,有意识通过人才培养、激励使用等续出一批优秀人才,把图书馆各类人员的聪明的潜能挖掘出来,加以发展、利用,为新世纪图书馆事业的持续发展贡献。

上一篇：浅谈图书馆管理与工作

下一篇：浅谈乡镇图书馆的建设

免责声明：以上文章内容均来源于本站老师原创或网友上传，不代表本站观点，与本站立场无关，仅供学习和参考。本站不是任何杂志的官方网站，直投稿件和出版请联系出版社。

服务与支付

期刊服务

期刊投稿服务，1-3天快速下单，1-3月即可见刊！

[查看更多>](#)



杂志订阅

正刊折扣价，全程短信跟踪

[查看更多>](#)



编辑指导

文章编辑老师亲自指导修改，客户满意为止！

[查看更多>](#)



期刊服务，免费咨询

优发表

期刊发表轻松搞定



工作时间：每日8：00 - 24:00

了解我们

公司简介

版权声明

证件许可

期刊投稿

业务介绍

服务流程

企业特色

四大保障

SCI 期刊

杂志订阅

订阅介绍

订阅流程

订阅须知

常见问题

论著出书

服务说明

服务流程

服务特色

常见问题


联系我们

免费人工在线服务



400-888-9411  
免费学术咨询

特别声明：本站持有《出版物经营许可证》：新出发沈零字第SB22004号，主要从事期刊杂志零售，不是任何杂志官网，不涉及出版事务，特此申明。

工信部备案：辽ICP备19013545号-3  辽公网安备：21011302000176 股权代码：211862