



数字时代图书馆 人力资源管理及绩效评估

上海交通大学图书馆

林琪

2008年12月





主要内容

- ④ 数字图书馆服务模式的变化对官员提出了新的要求
- ④ 人力资源管理的几项原则
- ④ 人力资源管理的途径
- ④ 绩效评估与人员激励



数字图书馆服务模式下的馆员

馆员应具备的素质

- 良好的职业道德水平。
- 较全面的文化知识背景。
- 掌握或熟悉图书情报专业理论。
- 较强的计算机操作技术和网络应用能力。
- 具备一定的外语知识水平。
- 具有了解新事物、学习新知识的热情和能力。
- 良好的语言表达能力和人际沟通能力。

数字图书馆服务模式对馆员提出更高的要求

我校的学科服务体系要求馆员具有更多的才能

人力资源需要外部的流动和内部的优化

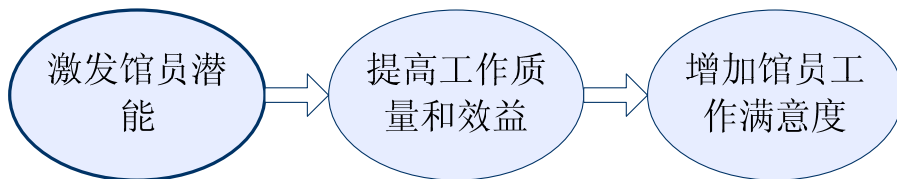
人力资源管理是数字图书馆发展中必须重视的问题





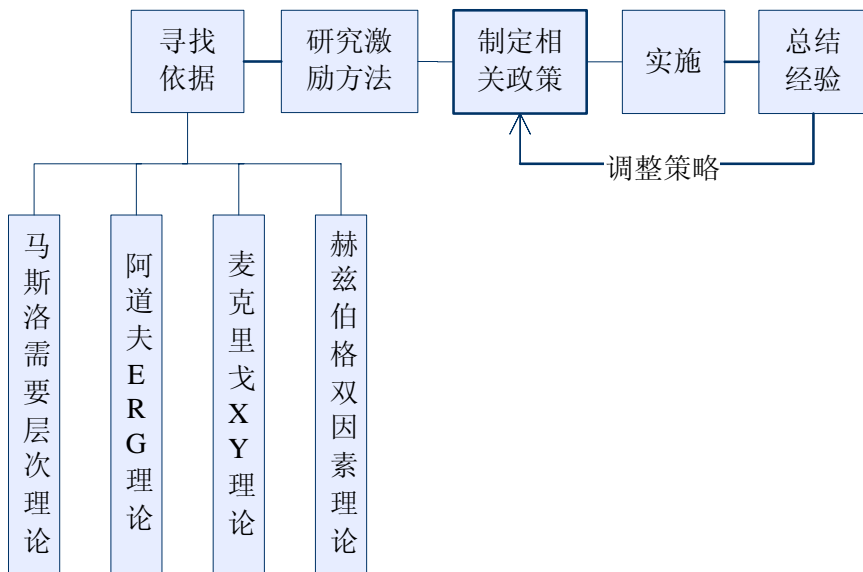
人力资源管理的几项原则（一）

管理的目的：



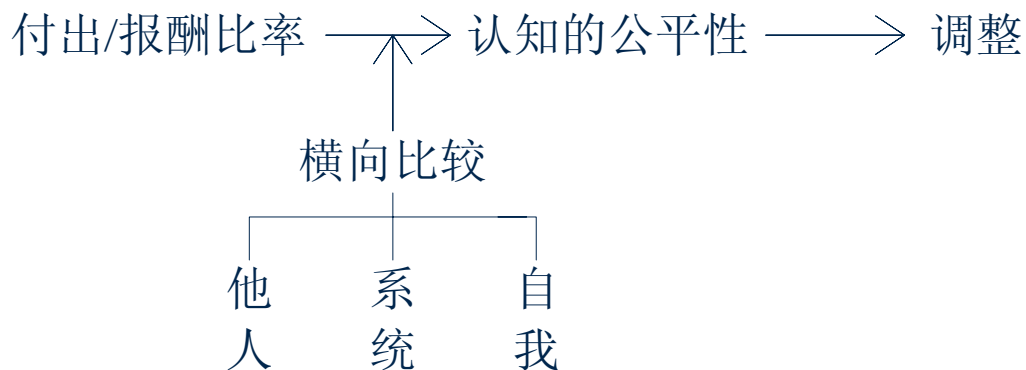
① 树立以人为本的指导思想

② 建立良好有效的激励机制





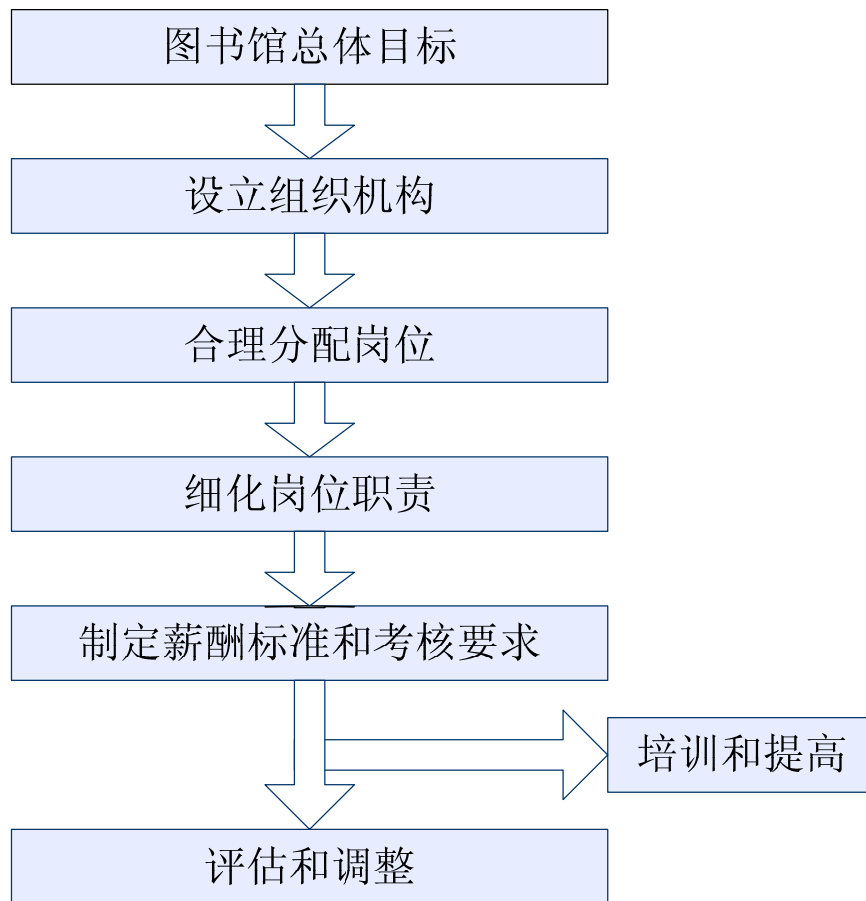
确立公平公正的组织原则





人力资源管理的几项原则（三）

● 实行责权对应的管理模式



● 创建学习型的组织构建





人力资源管理的途径

- ④ 加强管理部门自身建设
- ④ 重视组织文化建设
- ④ 强化和改善人员管理
 - 结构调整
 - 人员培训
 - 绩效评估和考核



绩效评估和人员激励

- ④ 绩效评估的作用
- ④ 绩效评估的方法和途径

方法:

- 权重统计法
- 定量考核法
- 目标管理考核法

途径:

- 360度绩效评估

- ④ 评估和考核





总结

数字图书馆服务理念的不断更新和技术的发展对图书馆人力资源提出了更高的要求。为应对这种变化，图书馆不仅需要在物理环境上和技术装备上做好准备，还需要在人力资源的开发和管理上有所作为，只有做到两者的有效匹配，才能有效地利用良好的物理环境和先进的技术手段，使图书馆的服务目标达到预期的效果。





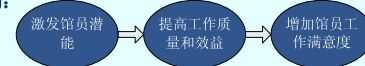
数字时代图书馆人力资源管理及绩效评估

上海交通大学图书馆 林琪



人力资源管理的原则

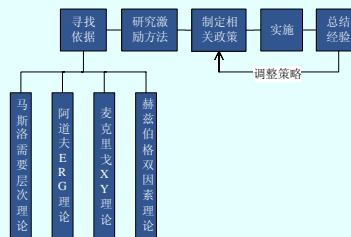
管理的目的:



1、确立以人为本的指导思想

2、建立良好的激励机制

人力资源具有主动性的特征，因此，发挥人的潜能，激励人的主观能动性，是人力资源管理的一个重要环节。激励的方法应遵循以下途径：



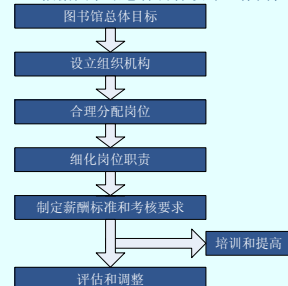
3、确立公平公正的组织原则

人的满足感不仅来自于获得报酬或肯定的绝对量，还来自于它们的相对量。因此在考虑员工付出和报酬时应制定相对合理的比率：



4、实行责权对应的管理模式

根据图书馆总体目标设计工作岗位：



5、创建学习型组织构建

馆员素质

- >较全面的文化知识背景。
- >良好的职业道德水平。
- >掌握图书情报专业理论。
- >较强的计算机操作技术和网络应用能力。
- >具备一定的外语知识水平。
- >具有了解新事物、学习新知识的热情和能力。
- >良好的语言表达能力和人际沟通能力。

管理途径

- >自身建设
- >组织文化建设
- >强化和改善人员管理
 - 人员培训
 - 结构调整
 - 绩效评估和考核

绩效评估

1、评估途径

根据不同的工作性质，绩效评估的途径可分别采用：

- 权重统计法
- 定量考核法
- 目标管考核法

2、考评内容

- a) 工作：工作质量，工作效率，工作总量。
- b) 知识技能和经验：管理知识，专业知识，沟通能力，团队合作，思考和执行力。
- c) 态度：敬业精神，主动精神，责任心等。

3、考评方法

采用360度多角度全方位的考核方法。



总结

数字图书馆理念的更新和技术的发展给我们带来的新的挑战，对图书馆人力资源提出了更高的要求。建立科学合理的绩效评估方法和人才激励机制，以科学的手段和灵活的制度调动人的积极性，才能使数字图书馆技术和发挥有效作用。





谢谢!

